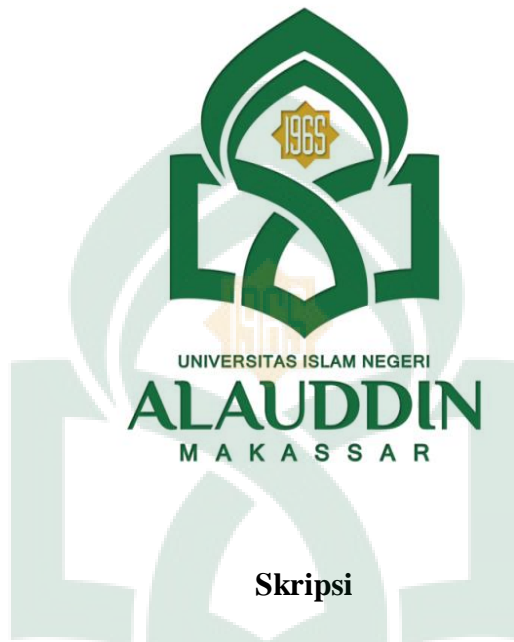


**POLA PENGEMBANGAN GURU PROFESIONAL DI MTS  
MUHAMMADIYAH JULUBORI KECAMATAN  
PALLANGGA KABUPATEN GOWA**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Pendidikan Agama Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Oleh

**ST. AZIZAH HUMAERAH**

**NIM: 20100114017**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2019**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : St. Azizah Humaerah  
Nim : 20100114017  
Tempat/Tgl. Lahir : Limbung/16 september 1996  
Jur/Konsentrasi : Pendidikan Agama Islam  
Fakultas/Program : Tarbiyah dan Keguruan/S1  
Alamat : BTN. Bumi Lestari Blok A No.14 Kecamatan Bajeng Kabupaten  
Gowa  
Judul : “Pola Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah  
Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa”.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal karenanya demi hukum.

Samata- Gowa, 2019

Penulis,

**St. Azizah Humaerah**  
**2010011401**

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

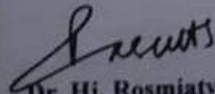
Pembimbing penulisan skripsi Saudari St. Azizah Humaerah., NIM: 20100114017, mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **"Pola Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa"**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

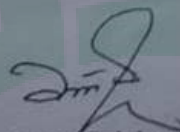
Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 10 November 2019

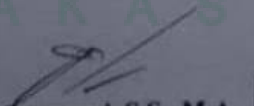
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hj. Rosmiaty Azis, M.Pd.  
NIP 195712311985122001

  
Dr. Umar Sulaiman, S.Ag., M.Pd.  
NIP 1972080311998031004

Mengetahui  
Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam,

  
H. Syamsuri, S.S., M.A.  
NIP 197212052002121012

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Pola Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa", yang disusun oleh St. Azizah Humaerah, NIM: 20100114017, mahasiswa Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Jumat, 8 November 2019 M., bertepatan dengan 11 Rabiul Awal 1441 H., dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) pada Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan beberapa perbaikan.

Samata-Gowa, 8 November 2019 M.  
11 Rabiul Awal 1441 H.

### DEWAN PENGUJI

Ketua	: H. Syamsuri, S.S., M.A.	(.....)
Sekretaris	: Dr. Muhammad Rusmin B., M.Pd.I.	(.....)
Munaqisy I	: Dr. Muhammad Yahdi, M.Ag.	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Muhammad Rusmin B., M.Pd.I.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Hj. Rosmiaty Azis, M.Pd.I.	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Umar Sulaiman, S.Ag., M.Pd.	(.....)

Diketahui oleh:  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar, 2



Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.  
NIP 197810112005011006

## KATA PENGANTAR



*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah puji syukur tiada hentinya penulis haturkan ke hadirat Allah swt. yang Maha Pemberi petunjuk, anugerah, dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ***“Pola Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa”***.

Salawat dan salam, penulis curahkan kepada Nabi Muhammad saw., junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang di muka bumi ini, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Amin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara material maupun spiritual. Skripsi ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh Sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan kepada penulis.

Penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tidak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, **Amrullah dan Aminah** atas segala doa dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing

penulis dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan yang tidak terhitung sejak dalam kandungan hingga dapat menyelesaikan studiku dan selalu memberikanku motivasi dan dorongan baik moral dan materil.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada:

1. Prof. H. Hamdan Juhannis M.A, Ph.D., Rektor UIN Alauddin Makassar, Prof. Dr. H. Mardan, M.Ag., Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Lomba Sultan, M.A., Wakil Rektor II, Prof. Dr. Hj. Sitti Aisyah, M.A., Ph.D., Wakil Rektor III UIN Alauddin Makassar.
2. Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. M. Sabir Umar, M, Ag., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Dr. M . Rusdi, M. Ag., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Dr. H. Syahrudin, M.Pd., selaku Wakil Bidang Kemahasiswaan, beserta seluruh stafnya atas segala pelayanan yang diberikan kepada penulis.
3. H. Syamsuri, S., M.A. selaku ketua jurusan dan Dr. Muhammad Rusmin B., M.Pd.I selaku Sekertaris Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang telah banyak meluangkan waktu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
4. Dr. Hj. Rosmiaty Azis, M.Pd.I dan Dr. Umar Sulaiman, S.Ag., M.Pd sebagai pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu dan memberi arahan, koreksi, pengetahuan baru dalam penyusunan skripsi ini, serta membimbing penulis sampai tahap penyelesaian. Seluruh Dosen Pendidikan Agama Islam terima kasih atas ilmu dan wawasan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

5. Sahabat-sahabatku (Sri wahyuni, rahmiati syahrir, nurhidayah, Syamsinar indriani syamsu) serta rakan-rekan seperjuanganku di PAI 1,2 terima kasih untuk kebahagiaan, kesedihan, tawa dan canda yang pernah kita lalui bersama. Serta melewati masa kuliah dan masa bimbingan skripsi dengan penuh kenangan dan dorongan serta selalu memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya. Semoga semua karya kita bernilai ibadah di sisi Allah swt., dan semoga skripsi ini bermamfaat adanya sebagaimana mestinya. Amin.

Samata-Gowa,

2019

**Penulis,**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ST. Azizah Humaerah**  
**NIM: 20100114017**  
**ALAUD DIN**  
M A K A S S A R



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	viii
ABSTRAK .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1-15</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.....	9
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu .....	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN TEORETIS .....</b>	<b>17-50</b>
A. Konsep Tenaga Pendidik (Guru) .....	17
B. Pengembangan Kompetensi Profesional Guru .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>53-58</b>
A. Jenis dan Lokasi Penelitian .....	53
B. Pendekatan Penelitian .....	53
C. Sumber Data .....	54
D. Metode Pengumpulan Data .....	55
E. Instrumen Penelitian .....	56
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	58



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59-90</b>
A. HASIL PENELITIAN .....	59
1. Selayang Pandang MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa .....	59
2. Pola Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa .....	68
3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Guru Profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa .....	80
4. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Pengembangan Guru Profesional Yang Dilakukan Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa .....	86
B. PEMBAHASAN .....	89
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>91-92</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Implikasi Penelitian .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94-96</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	

## ABSTRAK

Nama : ST. Azizah Humaerah  
Nim : 20100114017  
Judul : Pola Pengembangan Guru Profesional di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

---

Skripsi ini membahas tentang “Pola Pengembangan Guru Profesional di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.”. Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini (1) Bagaimana pola pengembangan guru profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, (2) Faktor pendukung dan penghambat pengembangan guru profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan. Pallangga Kabupaten Gowa, (3) Upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa

Adapun jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola pengembangan guru profesional di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Lokasi penelitian yakni di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman observasi, pedoman wawancara, serta dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dengan tiga alur kegiatan yakni Reduksi data, penyajian data, verifikasi data.

Hasil penelitian yang diperoleh antara lain: 1) pola pengembangan guru profesional di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa antara lain: a) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, b) program Penyetaraan dan Sertifikasi, c) program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, d) Program Supervisi Pendidikan, e) program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), 2) Faktor pendukung antara lain: a) pembinaan disiplin tenaga kependidikan, b) pembinaan motivasi, c) pemberian penghargaan. Sedangkan faktor penghambat antara lain: a) kurangnya dana pendidikan, b) kurangnya daya inovasi dan sarana prasarana, c) ketidak pedullian akan pengembangan, 3) Upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa atara lain: 1) pembinaan disiplin, 2) pemberian motivasi.

Implikasi Penelitian ini adalah dengan adanya pola pengembangan keprofesionalan guru melakukan perubahan mindset dan persiapan diantaranya persiapan pengetahuan, fisik, mental serta persiapan hati untuk mempersiapkan diri menjadi guru yang profesional, menjadi inovasi dan mencari solusi agar lebih sempurna dalam penerapannya dan menjadi pengetahuan baru terkait faktor yang menghambat maupun pendukung tentang Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dipandang dari sisi Negara, pendidikan adalah jalan menuju kemakmuran dan kemajuan serta eksistensi suatu Negara.<sup>1</sup> Pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesenambungan di setiap jenis dan jenjang pendidikan yang semuanya berkaitan dalam suatu system pendidikan integral.

Secara umum, tujuan pendidikan nasional Indonesia sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 tahun 2003 bab II pasal 3 dijelaskan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Berdasarkan undang-undang yang dikemukakan di atas pada dasarnya seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah. Upaya mencapai tujuan pendidikan di sekolah peranan sumber daya manusia sangatlah diperlukan, maka hadirnya guru yang memiliki kinerja tinggi sangat dibutuhkan, agar proses pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

---

<sup>1</sup>Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 10

<sup>2</sup>Undang-undang RI No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) h. 7.

Salah satu faktor utama tercapainya tujuan pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan para gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.<sup>3</sup>

Berdasarkan UU Nomor 14 tahun 2005 tentang kompetensi guru dan dosen, dijelaskan bahwa:

Kompetensi Guru dan Dosen terdiri dari empat kompetensi yakni Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.<sup>4</sup>

Keempat kompetensi tersebut telah menjadi kewajiban guru dan harus dilaksanakan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, selain itu para guru diminta mencermati tugas-tugas yang diembannya lewat sepuluh kemampuan dasar guru.

Menurut Hamid Darmadi kemampuan dasar antara lain: Kemampuan mengembangkan kepribadian, Kemampuan menguasai landasan kependidikan, Kemampuan menguasai bahan pelajaran, Kemampuan menyusun program pengajaran, Kemampuan melaksanakan pengajaran, Kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, Kemampuan menyelenggarakan

---

<sup>3</sup>Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, h. 40.

<sup>4</sup>UU Nomor 14 tahun 2005 tentang *Kompetensi Guru dan Dosen*.

program bimbingan, Keterampilan menyelenggarakan administrasi sekolah, Kemampuan berinteraksi dengan teman sejawat dan masyarakat, Kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.<sup>5</sup>

Berdasarkan pendapat di atas dijelaskan bahwa setiap guru sangat penting memiliki kemampuan dasar agar mampu menguasai seluruh komponen dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) yang dikemukakan di atas merupakan suatu ketetapan politik bahwa pendidik adalah pekerjaan profesional yang berhak mendapatkan hak-hak sekaligus kewajiban profesional. Dengan itu diharapkan, pendidik dapat mengabdikan secara total pada profesinya dan dapat hidup layak dari profesi tersebut. Dalam UUGD No 14 tahun 2005 ditentukan bahwa seorang pendidik wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran.

Tugas guru adalah menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik melalui interaksi komunikasi dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam menyampaikan materi sangat tergantung pada kelancaran komunikasi membawa akibat terhadap pesan yang diberikan guru.<sup>6</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan peserta didik belajar sesuai dengan rencana yang telah disusun.

---

<sup>5</sup>Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar* (Cet. II ; Bandung ; Alfabeta, 2010), h.31.

<sup>6</sup>Asnawir dan Basyiruddin Usman, *Media Pembelajaran* (Jakarta: Ciputat Pers, 2002), h. 1.

Ayat al-Qur'an yang pertama kali diturunkan kepada Nabi Muhammad saw juga mengajarkan manusia supaya mencari ilmu, Allah swt. berfirman dalam Q.S. Al-Alaq/94: 1-5 disebutkan:

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ . خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ . إقرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ . الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ . عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Terjemahnya:

*Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu Yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Paling Pemurah. Yang mengajarkan (manusia) dengan perantara kalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.*<sup>7</sup>

Guru sebagai unsur manusia dalam pendidikan dan figur manusia ideal menempati posisi dan memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru dan peserta didik adalah sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Dimana pada hakikatnya guru dan peserta didik itu bersatu, mereka satu dalam jiwa, mereka bersatu sebagai "Dwi Tunggal" yang kokoh bersatu.<sup>8</sup>

Berdasarkan pendapat di atas guru merupakan unsur yang sangat penting dalam proses pendidikan karena guru dianggap sebagai pahlawan pembangunan, karena di tangan mereka akan lahir pahlawan-pahlawan pembangunan yang kelak mengisi ruang-ruang publik di negeri ini. Guru yang ideal, bukan sekedar guru yang memenuhi syarat-syarat teknik: seperti pintar, pandai, atau pakar di bidang ilmu yang dimiliki melainkan yang jauh lebih penting dari itu semua, guru harus bisa menempatkan dirinya sebagai pelaku pendidikan.

---

<sup>7</sup>Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Semarang: Karya Toha Putra, 2010), h. 1079.

<sup>8</sup>Syaiful Bahri, Djamarha. Zain Aswan; *Strategi Belajar Mengajar* (Cet. I: Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010), h. 3.

Selain itu guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Peningkatan mutu pendidikan, berarti meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari segi kesejahteraannya, tetapi juga profesionalitasnya.<sup>9</sup>

Olehnya itu berdasarkan pemaparan di atas bahwa apabila profesionalisme seorang guru meningkat maka keberhasilan guru dalam mendidik juga akan tercipta. Ketika guru profesional dalam mengajar maka semua tujuan yang ingin di capai akan tercapai efektif dan efisien.

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi profesionalisme. Seorang guru yang profesional dituntut untuk menjalankan profesinya secara profesional, dalam hal ini terdapat sejumlah persyaratan minimal yang harus dimiliki guru. menyatakan bahwa kompetensi profesional guru meliputi empat gugus, yaitu (1) kompetensi merencanakan kegiatan belajar mengajar (KBM), (2) kompetensi memimpin KBM, (3) kompetensi menilai kemajuan dan hasil KBM, dan (4) kompetensi menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian tersebut dan informasi lain yang relevan bagi penyempurnaan perencanaan dan pelaksanaan KBM.<sup>10</sup>

Berdasarkan keempat kompetensi di atas maka dianggap sebagai kompetensi profesional karena di samping memerlukan cara kerja yang tidak mekanistik, keempat gugus kompetensi itu memerlukan penguasaan yang memadai akan dasar-dasar pengetahuan yang kuat, pengetahuan tentang hubungan dasar-dasar pengetahuan

---

<sup>9</sup>Syaiful Magala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013) h. 39

<sup>10</sup>Soedijarto. *Kemampuan Profesional Guru Yang Sesuai dengan Upaya Peningkatan Relevansi dan Mutu Pendidikan Nasional* (Jakarta: Makalah Seminar, 2014), h.4.



dengan pelaksanaan pekerjaan, dan cara kerja dengan dukungan cara berfikir yang kreatif dan imajinatif.

Dalam rangka membentuk guru professional, pemerintah melakukan sertifikasi profesi guru dalam jabatan. Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi professional dan pedagogic dan penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.<sup>11</sup>

Widoyoko memaparkan bahwa sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikasi guru tersebut bertujuan untuk:

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalitas guru.
5. Adapun manfaat sertifikasi guru dapat dirinci sebagai berikut.

---

<sup>11</sup>Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, h. 79

6. Melindungi profesi guru dari praktik-praktik yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
7. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak bermutu dan tidak profesional.
8. Meningkatkan kesejahteraan guru.<sup>12</sup>

Berdasarkan teori di atas mengenai sertifikat pendidik, pada dasarnya diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sehingga dapat kita pahami bahwa guru-guru yang telah disertifikasi adalah guru profesional yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi sebagai seorang guru profesional di sekolah.

Sedangkan menurut Depdiknas dalam Widoyoko sertifikasi guru merupakan upaya peningkatan mutu guru yang diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan.<sup>13</sup>

Berdasarkan upaya pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme melalui sertifikasi guru diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan guru karena ketika kesejahteraan guru terpenuhi maka guru akan lebih mudah menjalankan tugasnya sebagai pendidik karena tentunya mereka akan fokus pada tugas utamanya sebagai seorang pendidik.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut seorang guru untuk mampu bersaing dalam menghadapi tantangan-tantangan terkhusus bagi guru yang bergelut di dunia pendidikan. Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam

---

<sup>12</sup>Widoyoko, S. Eko Putro. *Peranan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. ( [Online]. Tersedia: <http://www.umpwr.ac.id/download/publikasi,2008>), h..4.

<sup>13</sup>Widoyoko, S. Eko Putro. *Peranan Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. ( [Online]. Tersedia: <http://www.umpwr.ac.id/download/publikasi,2008>), h.4.

dunia pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi professional untuk mampu bersaing dalam dunia pendidikan, karena dengan menjadi guru yang professional maka tujuan dari pendidikan akan tercapai dengan baik, dengan begitu guru di sekolah mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi. Untuk dapat mewujudkan hal itu, maka tentunya guru harus mampu beradaptasi dan senantiasa mengembangkan profesionalismenya untuk mencapai tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di MTs. Muhammadiyah Julubori Gowa, masih ada sebagian guru yang belum melaksanakan tugas profesionalismenya dengan baik khususnya bagi guru yang memperoleh sertifikasi, hal ini dapat dilihat masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuannya, masih rendahnya kemampuan guru dalam menyampaikan materi ajar dan penggunaan media belajar kepada peserta didik, dan masih kurangnya guru dalam mengikuti pelatihan baik berupa *workshop* maupun diklat yang mampu mengembangkan kompetensi profesionalismenya.

Berdasar uraian di atas, maka peneliti akan mengadakan penelitian terhadap guru-guru profesional yang telah disertifikasi dengan judul “**Pola Pengembangan Guru Profesional di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa**”.

## **B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini merupakan batasan penulis agar jelas ruang lingkup yang akan diteliti. Penelitian ini berjudul “Pola pengembangan guru professional di MTs. Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa”. maka penelitian ini akan difokuskan pada guru profesional yakni guru yang telah lulus sertifikasi guru dalam jabatan.

## 2. Deskripsi Fokus

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka dapat di deskripsikan fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

o.	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
.	Pola Pengembangan Profesional Guru	<p>Pola Pengembangan Profesionalisme Guru:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru</li><li>b. Program penyetaraan dan Sertifikasi</li><li>c. Program pelatihan integritasi berbasis kompetensi</li><li>d. Program supervisi pendidikan</li><li>e. Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru mata Pelajaran).</li></ul>
.	Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Profesional Guru	<ul style="list-style-type: none"><li>a. Faktor pendukung adalah segala sesuatu yang bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal</li><li>b. Faktor penghambat adalah hal-hal yang menyebabkan pelaksanaan pengembangan profesionalisme tidak berjalan dengan efektif</li></ul>

		dan efisien.
.	Upaya Mengatasi Hambatan dalam Pengembangan Guru Profesional	Upaya dalam mengatasi hambatan adalah strategi yang dilakukan guru dalam mengatasi faktor penghambat dalam pengembangan guru profesional.

### C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana pola pengembangan guru profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat pengembangan guru profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan. Pallangga Kabupaten Gowa?
3. Bagaimana upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa ?

### D. Kajian Pustaka/ Penelitian terdahulu

Penelitian ini memiliki relevansi dengan hasil studi atau penelitian sebelumnya. Adapun beberapa di antaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Waito dengan judul *“Pengaruh Sertifikasi Guru dan Profesionalisme Guru Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Siswa”*. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh signifikan sertifikasi guru terhadap prestasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Limbung Kabupaten Gowa, (2) terdapat pengaruh signifikan

profesionalisme guru terhadap prestasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Limbung Kabupaten Gowa, dan (3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru dan profesionalisme guru terhadap prestasi belajar siswa SMP Muhammadiyah Limbung Kabupaten Gowa.<sup>14</sup>

2. Penelitian yang dilakukan oleh Humaida dengan judul *“Pengaruh kemampuan pedagogik dan profesional guru pendidikan agama islam terhadap hasil belajar pada jurusan administrasi perkantoran kelas XI di SMK Negeri 4 Makassar”* yang memiliki tujuan untuk mengungkap: Adapun perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terdapat pada fokus penelitian yang akan dilakukan terkait guru profesional. Penelitian sebelumnya meneliti dari segi pengaruh dan korelasi terhadap prestasi belajar dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan penelitian ini akan meneliti guru profesional itu sendiri terkait pola pengembangan yang dilakukan selanjutnya pasca lulus sebagai guru profesional atau guru sertifikasi.<sup>15</sup>
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arif Dalrohman, dalam *“Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru SMA/MA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Yogyakarta”*. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru: (1) Pengembangan kompetensi profesional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret secara umum frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan sebesar 19%, termasuk kategori sangat rendah.; (2) Pengembangan kompetensi profesional guru SMA/MA

---

<sup>14</sup>Waito, “Pengaruh Sertifikasi Guru dan Profesionalisme Guru Mata pelajaran Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Siswa”, *Jurnal Edukasi*, (2017), h. 98.

<sup>15</sup>Humaida, *“Pengaruh Kemampuan Pedagogik Dan Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Hasil Belajar Pada Jurusan Administrasi Perkantoran Kelas XI di SMK Negeri 4 Makassar”*, *Jurnal Edukasi*, (2017), h. 70.

di Kecamatan Pleret berdasarkan status sekolah, sekolah dengan status Negeri lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang berstatus Swasta, dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan SMA Muhammadiyah Pleret sebesar 15,5%, MAN Wonokromo Bantul sebesar 21%, dan SMA Negeri 1 Pleret sebesar 19,5%.; (3) Pengembangan kompetensi professional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret secara mandiri dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan sebesar 21%, termasuk ke dalam kategori rendah; (4) Pengembangan kompetensi professional guru SMA/MA di Kecamatan Pleret melalui usaha institusi dengan frekuensi rata-rata persentase keikutsertaan dari berbagai pilihan jenis pengembangan sebesar 17%, termasuk kategori sangat rendah.<sup>16</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi guru sangat dibutuhkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik. Selain itu guru yang lulus sertifikasi dianggap telah memenuhi persyaratan untuk dikatakan sebagai guru professional.

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pola pengembangan guru profesional di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pengembangan guru professional di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.

---

<sup>16</sup>Muh Arif Dalrohman, *Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru SMA/MA di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul Yogyakarta, (Skripsi, Yogyakarta,2016)*, h, 135.



- c. Untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.

## **2. Kegunaan Penelitian**

### **a. Kegunaan Ilmiah**

- 1) Memberikan pengetahuan tentang pola pengembangan guru profesional.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam upaya memperkaya kepustakaan sebagai bahan untuk memperluas wawasan bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar khususnya pada mahasiswa Pendidikan Islam terkait masalah kompetensi profesionalisme guru.

### **b. Kegunaan Praktis**

- 1) Sebagai bahan referensi dan masukan kepada guru pendidikan agama Islam dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru di tempat-tempat tersebut, serta berguna bagi peningkatan profesionalisme guru di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.
- 2) Sebagai bentuk tugas akhir penulis guna memperoleh gelar sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

## BAB II

### TINJAUAN TEORETIS

#### A. *Konsep Tenaga Pendidik (Guru)*

##### 1. Pengertian Tenaga Pendidik (Guru)

Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Berdasarkan UU No 20 tahun 2003 adapun kewajiban seorang Pendidik (Guru) antara lain:

Pendidik berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>17</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dijelaskan bahwa seorang guru yang profesional harus mampu menjalankan kewajibannya sesuai yang dikemukakan di atas untuk mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Apabila seorang guru mampu secara optimal menjalankan kewajibannya maka dengan begitu proses pembelajaran akan berjalan dengan lancar.

Selain itu Lia Yuliana dalam bukunya "*Buku Ajar Manajemen Tenaga Kependidikan*" menjelaskan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai

---

<sup>17</sup>Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008) h. 7.

guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>18</sup>

Selain tenaga guru sebagai pendidik, tenaga pendidik juga memiliki kualifikasi yang beragam yang dibutuhkan sesuai dengan keilmuannya yang memiliki tanggung jawab dalam menciptakan pendidikan Nasional sesuai dengan amanat UU Pendidikan.

Sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>19</sup>

Nurfuadi dalam bukunya "*Profesionalisme Guru*" memberikan penjelasan bahwa:

"Pengertian guru dapat dilihat dari dua sisi. Pertama secara sempit, guru adalah yang berkewajiban mewujudkan program kelas, yakni orang yang kerjanya mengajar dan memberikan pelajaran di kelas. Sedangkan secara luas diartikan guru adalah orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung-jawab dalam membantu anak-anak dalam mencapai kedewasaan masing-masing".<sup>20</sup>

Menurut Permen PAN dan RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, beban kerja guru untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan/atau melatih paling sedikit 24 (dua puluh empat)

---

<sup>18</sup>Lia Yuliana. *Buku Ajar Manajemen Tenaga Kependidikan* (Yogyakarta, 2005), h.3.

<sup>19</sup>Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>20</sup>Nurfuadi, *Profesionalisme Guru* (Purwokerto: STAIN Press, 2012), h.54.

jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.<sup>21</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang professional yang memiliki kewajiban untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan dini, dasar, dan menengah baik di dalam kelas maupun di luar kelas paling sedikit 24 jtm dan paling banyak 40 jtm dalam 1 minggu. Selain itu, juga peran-peran guru dimaksudkan untuk meneguhkan fungsi guru untuk mempersiapkan peserta didik menuju masa depan.

## **2. Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik (Guru)**

Guru merupakan Jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai seorang guru. pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian khusus Guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu , belum dapat disebut sebagai guru. untuk menjadi guru diperlukan syarat- syarat khusus,apalagi sebagai guru yang profesional yang khusus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terkait oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru , yakni tugas dalam bidang profesi , tugas kemanusiaan,dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.

<sup>22</sup>Abd.Rahman Getteng, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika* (Penerbit Graha Guru, 2015). h. 21.

Sebagai tenaga profesional guru mengembangkan tugas, kewajiban, tanggung jawab, wewenang sesuai dengan profesi yang diembannya. Sebagaimana yang tertian dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen disebutkan tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan nasional yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif.<sup>23</sup>

Dalam konteks tersebut di atas, guru hendaknya mampu berperan sebagai pendidik yang optimal, Guru juga dituntut melakukan perubahan-perubahan terhadap dirinya dan peserta didiknya. Guru adalah pengaruh kebaikan. Allah menuntut manusia untuk berilmu pengetahuan, keterampilan dan berakhlak mulia bagi segenap manusia yang beragama.

Seperti firman Allah swt. dalam QS an-Nahl/16: 125 yaitu:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِّ لَهُمْ يَأْتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Terjemahnya:

Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Liles Noorjannah, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional Di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung* (Jurnal Edukasi 2014), h. 98.

<sup>24</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 224.

Berdasarkan Firman Allah swt. tersebut di atas, merupakan petunjuk bagi manusia bahwa dalam memberikan nasehat harus dengan cara lemah lembut dan dalam memberi arahan dengan cara yang baik, agar apa yang disampaikan dapat diterima dengan baik bagi yang mendengarnya begitu pula dengan guru itu sendiri harus bersifat bijaksana dalam memberikan nasehat kepada peserta didiknya.

Dalam konteks pengelolaan pengajaran, posisi guru menjadi sangat strategis untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru dituntut memiliki kompetensi tentang pengajaran.

Menurut Wibowo guru yang tidak memiliki dan menjiwai karakter , maka proses pembelajaran yang dilakukannya akan tanpa rasa,tanpa ruh dan sudah pasti menjemukan. Mendidik bukan sekedar memberikan pengetahuan bukan teori dan fakta akan tetapi guru harus memberikan contoh teladan akhlak yang baik kepada peserta didiknya.<sup>25</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pada dasarnya profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat dimana guru harus terlebih dahulu menguasai dan melengkapi diri dengan karakter mulia agar bisa sukses mendidik peserta didiknya.

## **B. Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru**

### **1. Kompetensi Profesional Guru**

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan

---

<sup>25</sup>Siti Azisah, *Guru Dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter Implementasi Pada Tingkat Satuan Pendidikan* (Cet I; 2014) h. 21.

dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sebelum menjelaskan pengertian kompetensi professional, perlu dipahami 4 (empat) kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Menurut Standar Kompetensi Guru dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 Tahun 2007, yakni:

**a. Kompetensi Pedagogik**

- 1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual,
- 2) sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 3) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 4) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
- 5) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- 6) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 7) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 8) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- 9) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 10) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 11) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

**b. Kompetensi Kepribadian**

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.



- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

**c. Kompetensi Sosial**

- 1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- 2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 3) Beradaptasi di tempat bertugas
- 4) Seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 5) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

**d. Kompetensi Profesional**

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu:
  - a) Memahami penguasaan materi mata pelajaran yang diampu
  - b) Memahami penguasaan struktur mata pelajaran yang diampu
  - c) Memahami penguasaan konsep mata pelajaran yang diampu

- d) Memahami pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
  - 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu:
    - a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu
    - b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
    - c) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
  - 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif:
    - a) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
    - b) Mengolah materi yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
  - 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif:
    - a) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
    - b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan
    - c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesional
    - d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
  - 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri:
    - a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi
    - b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.<sup>26</sup>

Berdasarkan keempat kompetensi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah hasil dari penggabungan dari

---

<sup>26</sup>Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.

kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

Menurut Harsono dan Sofyan Arif kompetensi professional merupakan kemampuan atas penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dalam hal ini dituntut untuk menguasai ilmu di bidang studi serta langkah kritis pendalaman isi bidang studi berdasarkan Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar.<sup>27</sup>

Selain itu seseorang dikatakan memiliki kompetensi professional apabila memenuhi 2 (dua) syarat minimal:

- 1) Memahami materi, konsep keilmuan yang mendalam, dan mampu menerapkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Memahami metode pengembangan ilmu, telaah kritis, kreatif, dan inovatif terhadap bidang studi.<sup>28</sup>

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas maka sangat penting seorang guru yang professional untuk menguasai syarat minimal yang harus dimiliki yaitu memahami materi dan metode yang digunakan karena keberhasilan suatu proses pembelajaran tergantung dari bagaimana guru menyampaikan materi ajarnya kepada peserta didik tentunya dengan metode yang baik sehingga peserta didik mudah menerima materi.

Menurut E. Mulyasa beberapa kompetensi professional guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>27</sup>Harsono dan Sofyan Arif, *Pengembangan Profesionalisme Guru* (Surakarta: FKIP-UMS, 2010), h.3.

<sup>28</sup>Harsono dan Sofyan Arif, *Pengembangan Profesionalisme Guru*. h.3.

a. Mengembangkan materi berdasarkan kurikulum, yang meliputi:

- 1) Mengembangkan silabus
- 2) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- 3) Melaksanakan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik
- 4) Menilai hasil belajar
- 5) Menilai dan memperbaiki kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kemajuan zaman

b. Menguasai materi standar, yang meliputi:

- 1) Menguasai bahan pembelajaran (bidang studi)
- 2) Menguasai bahan mendalam (pengayaan)

c. Menguasai pembelajaran berdasarkan SK dan KD, yang meliputi:

- 1) Merumuskan tujuan
- 2) Menjabarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar
- 3) Memilih dan menggunakan metode pembelajaran
- 4) Memilih dan menyusun prosedur pembelajaran
- 5) Melaksanakan pembelajaran

d. Menggunakan media dan sumber pembelajaran dalam pengembangan materi, yang meliputi:

- 1) Memilih dan menggunakan media pembelajaran
- 2) Membuat alat-alat pembelajaran
- 3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka pembelajaran
- 4) Mengembangkan laboratorium

- 5) Menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran
  - 6) Menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar
- e. Memahami penelitian pembelajaran dalam pengembangan keprofesionalan, yang meliputi:
- 1) Menggunakan rancangan penelitian
  - 2) Melaksanakan penelitian
  - 3) Menggunakan hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.<sup>29</sup>

Berdasarkan pendapat di atas kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme, yaitu guru yang kompeten (berkemampuan) terhadap bidangnya, karena itu, kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi.

Seorang guru harus memiliki keahlian atau profesional dalam tugas yang diembannya karena sesuatu pekerjaan dilakukan bukan ahlinya, maka akan berakibat fatal seperti yang dijelaskan pada sabda Rasulullah saw berikut ini;

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا  
اضْطِيعَتْ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاتَّعْظِرْ السَّاعَةَ الْأَمَانَةُ فَاتَّعْظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِذَا عَثَرْتُ يَا رَسُولَ  
اللَّهِ ؟ قَالَ إِذَا (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya:

---

<sup>29</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 136-137.

Dari Abu Hurairah ra. berkata: Rasulullah saw. bersabda, jika amanat itu sudah disia-siakan maka nantikanlah saat kehancurannya”. Abu Hurairah kemudian bertanya, bagaimana disia-siakannya amanat itu wahai Rasulullah? Rasulullah menjawab, jika urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka nantikanlah saat kehancurannya. (HR. Bukhari Terjemahan Muhammad bin Ismail al-Bukhari ).<sup>30</sup>

Penjelasan hadis tersebut di atas bahwa seseorang yang menduduki suatu jabatan tertentu, niscaya akan mempunyai kompetensi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu Rasulullah memberikan amanah yang menjadi tanggung jawab seseorang untuk dijalankan sesuai dengan ketentuannya. Kaitannya dengan guru professional adalah dimana ketika suatu pekerjaan dikerjakan bukan dengan orang yang ahli atau tidak professional maka tujuan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dan juga penelitian dari Guntur Gunawan kompetensi professional guru sekolah menengah atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, meliputi:
  - 1) Memahami penguasaan materi mata pelajaran yang diampu
  - 2) Memahami penguasaan struktur mata pelajaran yang diampu
  - 3) Memahami penguasaan konsep mata pelajaran yang diampu
  - 4) Memahami pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu, meliputi:

---

<sup>30</sup> Muhammad bin Ismail al-Bukhari, *Terjemahan Sahih al-Bukhari* (Cet. III; Beirut: Dar Ibn al-Kasir, 1987), h. 2382.

- 1) Memahami standar kompetensi yang diampu
  - 2) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
  - 3) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu
  - 4) Memilih dan menggunakan metode pembelajaran
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, meliputi:
- 1) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
  - 2) Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
  - 3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka pembelajaran
  - 4) Menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran
  - 5) Menggunakan lingkungan sebagai pengembangan sumber belajar
  - 6) Mengembangkan silabus
  - 7) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, meliputi:
- 1) Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus
  - 2) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka meningkatkan keprofesionalan
  - 3) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan
  - 4) Mengembangkan rancangan penelitian
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, meliputi:
1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi



2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.<sup>31</sup>

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki kualifikasi yang dikemukakan di atas, karena ketika guru telah memenuhi standar kualifikasi di atas maka tentunya proses pembelajaran akan berjalan secara efektif dan efisien.

## **2. Pengertian dan Konsep Pengembangan Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Permen PAN dan RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, yang dimaksud pengembangan keprofesioan berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan, untuk meningkatkan profesionalitasnya.

Lebih jauh, Marselus R. Payong memberikan penjelasan bahwa pengembangan profesional adalah proses lewat mana para guru baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan orang lain mengkaji, membaharui, dan memperluas komitmen mereka sebagai pelaku perubahan terhadap tujuan-tujuan moral dari pengajaran; dan lewat mana mereka belajar dan mengembangkan secara kritis pengetahuan, keterampilan, dan intelegensi emosionalnya yang penting bagi perencanaan, pemikiran, dan praktik profesional yang baik dengan anak-anaknya, orang muda, dan para kolega melalui setiap tahap kehidupan pengajaran mereka.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup>Guntur Gunawan. *Presepsi Guru terhadap Supervisi Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya Di SMA Negeri Se-Pokja 3 Kabupaten Sleman* (Skripsi UNY, 2012)

<sup>32</sup>Marselus R. Payong. *Sertifikasi Profesi Guru* (Jakarta: Indeks, 2011), h.19.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pengembangan profesionalisme adalah kemampuan guru untuk mengkaji, membaharui, dan memperluas komitmen mereka sebagai seorang pendidik sebagai pelaku perubahan terhadap tujuan-tujuan moral dari pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hargreaves dalam Marselus R. Payong mengidentifikasi suatu model yang dinamakan model “pasca-teknokratis” (*post-technocratic model*) untuk pendidikan profesional dimana pengembangan profesional didekati dari empat premis yang saling berhubungan:

- a. Para guru memiliki kebutuhan profesional sepanjang hayat dan kebutuhan-kebutuhan ini harus dipenuhi dengan menempatkan guru sebagai subjek dari kontinuitas kemajuan.
- b. Agar terwujud kontinuitas dan kemajuan, kebutuhan-kebutuhan pengembangan guru harus dinilai secara teratur
- c. Sekolah-sekolah membuat perencanaan untuk pengembangan guru yang mengikuti arus kebutuhan bagi pengembangan profesional, jika rencana pengembangan sekolah berhasil diimplementasikan
- d. Kebutuhan-kebutuhan profesional yang muncul dari sumber-sumber profesional (dalam hal ini penilaian) harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan sekolah dari sumber-sumber institusional (dalam hal ini rencana pengembangan).<sup>33</sup>

Berdasarkan pendapat keempat premis yang dikemukakan di atas sangat penting untuk dilaksanakan dalam pengembangan profesionalisme guru agar tercipta kemajuan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan.

---

<sup>33</sup>Marselus R. Payong. *Sertifikasi Profesi Guru*, h. 26

Tatty S.B Amran dalam Muhammad Nurdin mengatakan bahwa “untuk pengembangan professional diperlukan KASAH”. KASAH adalah akronim dari *Knowledge* (pengetahuan), *Ability* (kemampuan), *Skill* (keterampilan), *Attitude* (sikap diri), dan *Habit* (kebiasan diri).<sup>34</sup>

Adapun penjelasan mengenai beberapa hal tersebut di atas adalah sebagai berikut:

a. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan adalah sesuatu yang bisa dibaca, dipelajari, dan dialami oleh setiap orang. Pengetahuan perlu diuji dulu dalam penerapannya di lapangan. Penerapan pengetahuan tergantung pada wawasan, kepribadian, dan kepekaan seseorang dalam melihat situasi dan kondisi. Pengembangan professional bagi guru merupakan hal yang mutlak, dan perlu mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan. Mempelajari berbagai macam ilmu pengetahuan bagi guru memerlukan skala prioritas, karena dalam menunjang keprofesionalan sebagai guru, bukan hanya mempelajari satu disiplin ilmu saja. Semakin banyak ilmu pengetahuan, semakin banyak pula wawasan guru mengenai berbagai ilmu.

b. *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan terdiri dari dua unsur, yaitu yang bisa dipelajari dan yang alamiah. Pengetahuan dan keterampilan adalah unsure kemampuan yang bisa dipelajari, sedangkan yang alamiah adalah bakat yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang hanya mengandalkan bakat tanpa mempelajari dan membiasakan kemampuannya, maka seseorang tidak bisa berkembang. Untuk itu, kemampuan professional yang dimiliki guru harus selalu diasah dengan cara tekun dalam mempelajari berbagai ilmu pengetahuan.

---

<sup>34</sup>Muhammad Nurdin. *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yohyakarta: Ar- Ruzz Media, 2008),h. 115-126.

c. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan merupakan salah satu unsure kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapannya. Suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Banyak sekali keterampilan yang dibutuhkan dalam mengembangkan kompetensi professional. Keterampilan mengajar merupakan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas guru dalam pengajaran.

d. *Attitude* (Sikap Diri)

Sikap diri yang harus dipegang adalah disiplin. Disiplin merupakan sikap diri yang tidak bisa dipaksakan oleh sebuah peraturan. Sebagus apapun peraturan kalau disiplin tidak ada pada diri seseorang, maka peraturan ini tidak dapat dilaksanakan. Disiplin erat kaitannya dengan kepribadian. Kepribadian dibentuk oleh lingkungan di sekitarnya dan sudah tertanam sejak kecil. Untuk itu, disiplin ini bisa dimulai dari hal-hal yang kecil terlebih dahulu agar ke depannya bisa melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan apa yang diembannya.

e. *Habit* (Kebiasaan)

Kebiasaan merupakan suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dalam pikiran seseorang. Pengembangan kebiasaan diri harus dilandasi dengan kesadaran bahwa usaha tersebut membutuhkan proses yang cukup panjang. Kebiasaan positif guru biasanya dilakukan seperti menyapa anak dengan ramah, memberikan pujian anak dengan tulus, menyampaikan rasa simpati, menyampaikan penghargaan kepada anak didik yang

berprestasi. Hal tersebut senantiasa dilakukan oleh guru karena guru sebagai *public figure* ditengah-tengah anak didiknya.<sup>35</sup>

Dari berbagai sudut pandang pendapat mengenai pengembangan kompetensi profesional guru, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi profesional guru merupakan proses baik sendiri maupun kelompok untuk mengkaji, memperbaharui, dan memperluas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap diri dan kebiasaan, sehingga segala macam kebutuhan di masa yang akan datang dapat diikuti dan dinilai secara teratur dan sesuai dengan rencana serta menghasilkan manfaat bagi pribadinya dan dunia pendidikan.

### **3. Tujuan Pengembangan Kompetensi Profesional Guru**

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pidarta bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi.

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan profesionalisme guru bertujuan untuk :

- a. Menghilangkan kesenjangan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan mereka bertugas tidak sesuai yang diharapkan.

---

<sup>35</sup>Muhammad Nurdin. *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Yohyakarta: Ar- Ruzz Media), h. 115-126

- b. Meningkatkan kemampuan angkatan kerja yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi bagi yang dihadapi sekolah
- c. Meningkatkan keterikatan atau komitmen pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah.
- d. Membina persepsi pendidik dan tenaga kependidikan bahwa sekolah itu tempat yang baik untuk bertugas.<sup>36</sup>

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan guru yang lebih baik akan tercapai.<sup>37</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pengembangan profesionalisme guru adalah untuk meningkatkan kinerja profesi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki seorang guru guna memenuhi tuntutan sebagai guru profesional.

Menurut Ali Mudlofir pada dasarnya profesionalisme dan sikap professional merupakan motivasi intrinsik yang ada pada diri seseorang sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga profesional. Motivasi instrinsik tersebut akan

---

<sup>36</sup>Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 144

<sup>37</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, h. 31

berdampak pada munculnya etos kerja yang unggul (*excellence*) yang ditunjukkan dalam lima bentuk kerja sebagai berikut:

a) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. Guru yang memiliki profesional tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan standar ideal.

b) Meningkatkan dan memelihara citra profesi.

Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi melalui perwujudan perilaku profesional.

c) Memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan profesional.

Guru diharapkan selalu berusaha mencari dan memanfaatkan kesempatan yang dapat mengembangkan profesinya, antara lain: (a) mengikuti kegiatan ilmiah seperti: lokakarya, seminar, dan sebagainya, (b) mengikuti penataran atau pendidikan lanjutan, (c) melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, d) menelaah kepustakaan, membuat karya ilmiah, serta (e) memasuki organisasi profesi.

d) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.

Hal ini mengandung makna bahwa profesionalisme yang tinggi ditunjukkan dengan adanya upaya untuk selalu mencapai kualitas dan cita-cita sesuai dengan program yang ditetapkan.

e) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Profesionalisme ditandai dengan kualitas derajat kebanggaan akan profesi yang dipegangnya.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 32-34.

Berdasarkan pendapat di atas sikap professional merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seorang pendidik sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya menjadi tenaga professional yang akan menimbulkan semangat kerja yang unggul.

Menurut Suryosubroto tujuan upaya pengembangan kompetensi guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.<sup>39</sup> Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal dengan adanya pengembangan kompetensi professional guru, guru selayaknya:

- a) Guru menguasai pengembangan materi dalam rangka pencapaian target kurikulum dengan seiringnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- b) Guru tidak hanya semakin mampu dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, melainkan juga semakin puas memiliki moral atau semangat kerja yang tinggi dan berdisiplin.
- c) Guru menjadi mandiri karena ciri-ciri implementasi manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah kemandirian dari seluruh *stakeholder* sekolah yang salah satunya dari guru.<sup>40</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan terkait pengembangan profesionalisme guru, maka diperlukan penguasaan terhadap IPTEK, memiliki moral yang baik untuk mampu mengembangkan profesionalismenya karena dengan adanya hal tersebut maka seorang guru lebih mudah lagi dalam mentransfer pengetahuannya kepada peserta didik dengan memiliki beberapa kualifikasi seperti yang dikemukakan di atas.

---

<sup>39</sup>Suryosubroto *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2004), h.175.

<sup>40</sup>Ibrahim Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru SD* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), h. 42



Menurut Moh. Uzer Usman kompetensi guru bertujuan untuk dapat melaksanakan profesi keguruannya secara professional.<sup>41</sup> Syaiful Sagala juga berpendapat tentang tujuan kompetensi guru yaitu guna mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan nyata.<sup>42</sup>

Berdasarkan kedua pendapat di atas kompetensi guru wajib dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dengan baik.

Menurut Udin Syaefudin Saud pengembangan guru dimaksudkan untuk merangsang, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah keorganisasian, karena substansi kajian dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya.<sup>43</sup>

Pengembangan kompetensi profesional guru berdasarkan yang dijelaskan di atas bertujuan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban sebagai guru secara professional guna mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan professional.

#### **4. Jenis Pengembangan Kompetensi Profesional Guru**

Menurut Diknas dalam Ondi Saondi dan Aris Suherman berbagai alternatif peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh: a) Dinas pendidikan setempat; b) Dinas pendidikan bekerja sama atau melibatkan instansi lain atau unsur terkait di masyarakat; c) Masing-masing guru sebagai kegiatan individual dan

---

<sup>41</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), h. 14.

<sup>42</sup>Syaiful Sagala *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 23.

<sup>43</sup>Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011), h. 101.

mandiri; d) kerja sama antara Dinas Pendidikan dan guru (sekolah).<sup>44</sup> Pendapat di atas merupakan beberapa alternative yang sangat efektif dalam peningkatan professional guru, peran pemerintah dalam memfasilitasi guru juga sangat penting dalam mengembangkan profesionalisme guru.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani Program pengembangan profesionalitas guru harus dimulai dari usaha guru sendiri untuk memperbaiki diri (*self improvement*), dan usaha dari pihak luar (misalnya mengikuti pelatihan, lokakarya, dan penataran).<sup>45</sup>

Berdasarkan pendapat di atas terkait program pengembangan profesionalisme pada dasarnya guru harus mengikuti berbagai pelatihan maupun lokakarya dan penataran guna menambah pengetahuan dan pengalaman dalam pengembangan profesionalismenya.

Sedangkan program pengembangan profesionalitas guru melalui program *pre-service education* dilakukan oleh LPTK selama mahasiswa ikut kuliah atau sebelum seseorang menduduki suatu jabatan sebagai guru, *inservice education*, dan *in-service training* dilakukan melalui penataran (penataran penyegaran, penataran peningkatan kualifikasi, dan penataran penjenjangan).<sup>46</sup>

Berdasarkan beberapa alternative dalam pengembangan profesionalisme seperti yang dikemukakan di atas tentunya akan membantu dalam melaksabakan tugas dan tanggung jawab guru dan mengaktualisasikan ilmu pengetahuan dalam mencapai tujuan pendidikan.

---

<sup>44</sup>Jamal Ma'mur Asmani. *Tips Sukses PLPG* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), h. 41.

<sup>45</sup>Jamal Ma'mur Asmani. *Tips Sukses PLPG*. h. 41.

<sup>46</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: Redika Aditama, 2010), h. 78.

Suhertian dalam Jamal Ma'mur Asmani Berikut ini jenis pengembangan kompetensi professional guru menurut bentuknya:

**a) Usaha guru secara mandiri**

Melalui penelusuran dan perkembangan diri, menurut Ali Mudlofir upaya peningkatan profesionalisme seyogianya berpusat pada keunikan potensi kepribadian masing-masing baik dari aspek fisik, emosional, maupun intelektual. Pengembangan profesionalisme dapat diperoleh melalui suatu perencanaan yang sistematis dengan menata dan mengembangkan potensi-potensi pribadi.<sup>47</sup>

- 1) Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah, menurut Udin Syaefudin Saud guru dapat meningkatkan pengetahuan seiring dengan bertambahnya pengalaman, guru dapat membangun konsep baru, keterampilan khusus dan alat/media belajar yang dapat memberikan kontribusi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan. Menurut Udin Syaefudin Saud penggunaan media pemberitaan secara selektif yang terkait dengan bidang yang ditekuni guru dapat membantu proses peningkatan profesionalisme guru.
- 3) Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, organisasi profesi berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat.

---

<sup>47</sup>Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, h.133-134.

- 4) Menggalangkan kerjasama dengan teman sejawat, menurut Udin Syaefudin Saud dapat untuk mendiskusikan berbagai isu atau permasalahan pendidikan termasuk kerjasama dalam berbagai kegiatan.<sup>48</sup>

Berdasarkan hal tersebut di atas maka seorang guru dibutuhkan perencanaan yang matang menciptakan profesionalisma dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam hal ini adalah guru.

**b) Dari Institusi**

Menurut Ali Mudlofir dan dikemukakan pula oleh Sudarwan Danim peningkatan profesionalisme guru dapat ditempuh melalui kegiatan-kegiatan berikut:

- 1) *In-House Training* (IHT), yaitu pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan.
- 2) Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan.
- 3) Kemitraan sekolah, dilaksanakan antara sekolah yang baik dengan yang kurang baik, antara sekolah negeri dengan sekolah swasta, dan sebagainya.
- 4) Belajar jarak jauh, dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistim pelatihan melalui internet.

---

<sup>48</sup>Udin Syaefudin, *Pengembangan Profesi Guru*, h. 110

- 5) Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus, dilaksanakan di lembaga lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi.
- 6) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.
- 7) Pembinaan internal oleh sekolah, dilakukan oleh kepala sekolah dan guru guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.
- 8) Pendidikan lanjut, merupakan alternative bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri.
- 9) Seminar. Pengikutsertaan guru di dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru.
- 10) Workshop. Dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan kariernya.
- 11) Penelitian. Dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.

- 12) Program penyetaraan dan sertifikasi. Program ini diperuntukkan bagi guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau bukan berasal dari program pendidikan keguruan.
- 13) Program supervisi pendidikan. proses pemberian layanan bantuan kepada guru untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukan guru dan meningkatkan kualitas belajar, biasanya dilakukan oleh kepala sekolah.
- 14) Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman.
- 15) Simposium Guru, kegiatan ini diharapkan dapat menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah sekaligus menjadi ajang kompetisi antarguru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi.<sup>49</sup>

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan melalui guru secara mandiri dan melalui institusi dilakukan secara individual dan kelompok.

##### **5. Langkah-langkah Pengembangan Profesional Guru**

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru, pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. Pengembangan difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas.

---

<sup>49</sup>Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 1.

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.<sup>50</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sedang berlangsung saat ini, sementara pengembangan untuk tujuan peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, Ondi Saondi mengungkapkan bahwa:

Pelaksanaam pengembangan profesionalitas guru harus melaui beberapa proses diantaranya yaitu : (1) program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, (2) program penyetaraan dan sertifikasi, (3) program pelatihan dan terintegrasi berbasis komeptensi, (4) program supervisi pendidikan, (5) program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), (6) simposium guru, (7) melakukan penelitian.<sup>51</sup>

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis menyimpulkan, bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru sangat berperan dalam kompetensi guru. Guna meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya pendidik dalam

---

<sup>50</sup>Suparyadi, *manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), h. 184.

<sup>51</sup>Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), h. 78

organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan kerja yang efektif

Kehller menyatakan bahwa pengembangan profesional harus dikembangkan dalam enam tahap yang dimulai dari tujuan khusus pengajaran yang harus dicapai oleh peserta didik dan diakhiri dengan refleksi bagaimana guru dapat mencapai tujuan pengajaran peserta didik dan pengajaran dirinya sebagai orang dewasa. Tahap- tahap pengembangan profesional yang di usulkan Kehller adalah sebagai berikut:

- a) Guru menggunakan data untuk menata tujuan khusus, pengukuran, target pengajaran peserta didik.
- b) Mempersipkan aktivitas untuk pengembangan profesional yang sesuai.
- c) Melaksanakan aktivitas pengembangan profesional yang telah direncanakan.
- d) Melakukan refleksi dan mendiskusikan pengalamannya dengan teman sejawat.
- e) Melakukan kegiatan yang difokuskan pada perubahan yang akan dilakukan didasarkan atas hasil aktivitas pengembangan profesional dan hasil diskusi dengan teman sejawat.
- f) Menilai peningkatan hasil belajar peserta didik dari sebelum mengikuti kegiatan pengembangan profesional dengan setelah mengikuti kegiatan pengembangan profesional untuk mengikuti apakah kegiatan yang diikutinya berhasil meningkatkan hasil belajar peserta didik.<sup>52</sup>

Berdasarkan kedua pendapat di atas ditarik kesimpulan bahwa tahap-tahap pengembangan profesional guru baik awal kegiatan maupun akhir kegiatan selalu bertitik tolak pada tujuan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik.

---

<sup>52</sup>Istiqomah, *Sukses Uji Kompetensi Guru* (Dunia Cerdas, 2013), h. 11.



## **6. Program Pelaksanaan Pengembangan Profesionalisme Guru**

Program yang dapat dilakukan sebagai pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru dengan rinci sebagai berikut :

### **a. Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru**

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah.

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan tiga cara, yaitu :

- 1) Dinas pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
- 2) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.
- 3) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.<sup>53</sup>

### **b. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi**

---

<sup>53</sup>Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, h. 78.

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih.

Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan. Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

#### **c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi**

Guna meningkatkan profesionalisme guru, perlu dilakukan pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Pelatihan yang diperlukan adalah pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, yaitu pelatihan yang mengacu pada tuntutan kompetensi guru. Selama ini terkesan pelatihan yang dilakukan hanya menghabiskan anggaran, waktu dan sering tumpang tindih. Akibatnya banyak penataran yang tidak memberikan hasil maksimal keberadaan pelatihan tidak jarang mengganggu aktivitas belajar

mengajar karena guru sering mengikuti kegiatan pelatihan yang terkadang seorang guru bisa mengikuti beberapa kali pelatihan. Sebaliknya, ada juga guru yang jarang bahkan tidak pernah mengikuti pelatihan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, dimunculkan pelatihan terintergrasi berbasis kompetensi yang tentunya, pelatihan yang mengacu pada kompetensi yang akan dicapai dan diperlukan peserta didik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membekali berbagai pengetahuan dan keterampilan akumulatif yang mengarah pada penguasaan kompetensi secara utuh sesuai profil kemampuan minimal sebagai guru mata pelajaran sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

#### **d. Program Supervisi Pendidikan**

Pelaksanaan program pembelajaran dikelas tidak selamanya memberikan hasil sesuai dengan yang diinginkan, ada saja kekurangan dan kelemahan yang dijumpai pada guru saat melaksanakan proses pembelajaran maka untuk memperbaiki kondisi demikian peran supervisi pendidikan menjadi sangat penting untuk dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja guru yang pada gilirannya meningkatkan prestasi sekolah.

Pelaksanaan supervisi bukan untuk mencari kesalahan guru tetapi pelaksanaan supervisi pada dasarnya untuk memperbaiki proses belajar mengajar yang dilakukann guru dan meningkatkan kualitas hasil belajar. Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi pada guru harus mampu menempatkan diri sebagai pemberi bantuan bukan sebagai pecari kesalahan.

Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahfahaman dan penafsiran yang berbeda diantara guru dengan kepala sekolah.<sup>54</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kegiatan supervise adalah bentuk penilaian terhadap guru untuk mengetahui bagaimana guru melaksanakan pembelajaran agar apa yang menjadi kekurangan dapat diperbaiki untuk hasil yang jauh lebih baik.

#### **e. Program Pemberdayaan MGMP**

MGMP adalah forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis. Hakikat MGMP adalah berfungsi sebagai wadah atau sarana komunikasi, konsultasi dan tukar pengalaman. Dengan MGMP ini diharapkan akan dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran yang bermutu sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Wadah komunikasi profesi ini sangat diperlukan dalam memberikan kontribusi pada peningkatan keprofesian para anggotanya tidak hanya peningkatan kemampuan guru dalam hal menyusun perangkat pembelajaran tetapi juga peningkatan kemampuan wawasan, pengetahuan serta pemahaman guru terhadap materi yang diajarkan dan pengembangannya.

Sehingga tujuan dari MGMP ini tidak lain menumbuhkan kegairahan guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kegiatan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan sikap percaya diri sebagai guru, menyetarakan kemampuan dan kemahiran guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga dapat menunjang usaha peningkatan dan pemerataan

---

<sup>54</sup>Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, h. 80

mutu pendidikan, mendiskusikan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan mencari penyelesaian yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, guru, kondisi sekolah dan lingkungan.

**f. Simposium Guru**

Banyak cara dapat dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru, seperti simposium guru. Melalui kegiatan ini diharapkan para guru dapat menyebarluaskan upaya-upaya kreatif dalam pemecahan masalah. Forum ini selain sebagai media untuk sharing pengalaman juga berfungsi sebagai kompetisi antar guru dengan menampilkan guru-guru yang berprestasi dalam bidang. Misalnya dalam penggunaan metode pembelajaran, hasil penelitian tindakan kelas atau penulisan karya ilmiah.

**g. Melakukan Penelitian**

Peningkatan profesionalisme guru dapat juga dilakukan melalui optimalisasi pelaksanaan penelitian yang merupakan kegiatan sistematis dalam rangka merefleksikan dan meningkatkan praktik pembelajaran secara terus-menerus sebab berbagai kajian yang bersifat reflektif oleh guru dilakukan untuk meningkatkan kemantapan rasional, memperdalam pemahaman terhadap tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, dan memperbaiki kondisi dimana praktik pembelajaran berlangsung.

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar juga

untuk meningkatkan hasil belajar siswa sebab melalui kegiatan ini guru dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan yang dilakukan dan keterbatasan yang harus diperbaiki.<sup>55</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa program pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru merupakan program yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

---

<sup>55</sup>Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, h. 81

## **A. Jenis dan lokasi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Adapun penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Disebut penelitian kualitatif, karena sumber data utama penelitian ini adalah berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau di wawancarai.<sup>56</sup>

Sedangkan alasan penelitian ini di katakatakan bersifat deskriptif adalah karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengangkat fakta/keadaan yang terjadi saat sekarang (ketika penelitian) dan menyajikan apa adanya.

### **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di sekolah MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. Adapun alasan ditetapkannya sebagai lokasi penelitian pertama, karena lokasi penelitian yang terjangkau dan strategis bagi peneliti sehingga dapat meminimalisir tenaga dan pembiayaan, Kedua, baik guru maupun siswa sangat merespon dan antusias dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## **B. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey. Pengertian dari pendekatan survey yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor pendukung dalam penelitian ini.

Menurut Bogdan & Taylor sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yakni penelitian

---

<sup>56</sup>Lexy J. Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h.112.

yang hasil penelitiannya berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.<sup>57</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dikarenakan peneliti ingin mengetahui secara seksama dan lebih detail tentang “*Pola pengembangan guru profesional di Mts. Muhammadiyah Julubori Kabupaten Gowa*”.

### **C. Sumber Data**

Sumber data yang dimaksud dengan penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan dua jenis sumber data yaitu: data primer dan data sekunder.

1. Sumber data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti yaitu guru profesional (sertifikasi), kepala sekolah, serta informan yang berasal dari sekolah yang bisa memberikan keterangan terkait penelitian ini.
2. Sumber data sekunder, adalah sumber data yang tidak langsung dari informan, tetapi melalui penelusuran berupa data guru, absensi guru, dokumen, profil sekolah, serta unsur penunjang lainnya.

Alasan ditetapkannya informan tersebut, *pertama*: mereka sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan guru profesional di Mts. Muhammadiyah Julubori Kabupaten Gowa . *kedua*, mereka mengetahui secara langsung persoalan yang akan dikaji oleh peneliti, *ketiga*, mereka lebih menguasai berbagai informasi yang akurat, berkenaan dengan pengembangan guru profesional yang di guru-guru profesional jalani.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

---

<sup>57</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2002) h.3.



Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan suatu penelitian yang merupakan langkah penting metode ilmiah, oleh karena itu pengumpulan data diperlukan dalam suatu penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah:

1. Wawancara adalah suatu metode yang dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (tanya jawab) secara lisan baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara tertutup terhadap kepala sekolah, dimana teknik ini digunakan untuk mewawancarai kepala sekolah dan wawancara terbuka terhadap guru profesional untuk memperoleh informasi tentang pola pengembangan untuk meningkatkan keprofesionalan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
2. Observasi adalah Teknik pengumpulan data, dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala atau peristiwa yang terjadi pada objek. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara langsung di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
3. Dokumentasi adalah Mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, agenda, Metode ini digunakan untuk mendapatkan data berupa sejarah berdiri, struktur organisasi, Visi dan Misi, Jumlah personil MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsini Arikunto, instrumen adalah alat pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode.<sup>58</sup> Atau merupakan alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data-data. Sedangkan menurut Lexy J. Moleong, dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen itu sendiri.<sup>59</sup> Jadi peneliti itu sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat instrumen pengumpulan data yaitu:

#### 1. Pedoman Observasi

Pedoman observasi termasuk instrumen penelitian, dan penelitian yang memanfaatkan metode observasi membutuhkan alat bantu. Hal ini disebabkan karena manusia pada hakikatnya, secara khusus pada penulis sangat terbatas kemampuannya.

#### 2. Pedoman Wawancara

Instrumen ini dimaksudkan sebagai upaya untuk mengantisipasi kejenuhan informan, dan kelengkapan data yang ingin di peroleh sebab tanpa adanya format yang jelas dalam melaksanakan wawancara maka data yang di peroleh tidak akurat.

#### 3. Catatan Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah penulis memperoleh data dan informasi yang berasal dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip sekolah

---

<sup>58</sup>Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 126.

<sup>59</sup>Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XIII; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000) h. 175.

sebagai pelengkap data yang di perlukan, seperti: sejarah berdirinya, keadaan Guru, keadaan peserta didik, sarana dan prasarana, serta data lainya di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. Oleh karna itu dalam penelitian ini penulis menggunakan daftar ceklis dokumen dan alat dokumentasi, seperti; foto kamera HP, dan buku catatan untuk menyalin setiap data yang di butuhkan.

#### **F. Teknik Pengelohan dan Analisis Data**

Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.<sup>60</sup> Maka teknik analisa yang digunakan dalam penlitian ini adalah teknik analisa deskriptif dilakukan melalui tiga alur kegiatan yaitu:<sup>61</sup>

##### **1. Reduksi Data atau Identifikasi Data**

Mereduksi data berarti merangkum data yang telah diperoleh dari lapangan untuk dicatat secara rinci, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

##### **2. Penyajian Data atau Penyusunan Data**

Setelah data direduksi, sebagai langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau grafik, hubungan antar kategori yang bertujuan agar data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah

---

<sup>60</sup>Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 1995), h. 263.

<sup>61</sup>Husaini Usman dan Pramono Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 86-87.

dipahami.<sup>62</sup> Pada teknik ini peneliti menyajikan data yang diperoleh dari penelitian sesuai dengan fakta yang diperoleh.

### 3. Verifikasi atau Kesimpulan

Sebagai langkah yang ke tiga dalam teknik analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Fungsi kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat dijadikan jawaban rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak karena Rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan dan menemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Pada tahapan ini peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh melalui tahap pemilihan data yang dianggap sesuai dengan fakta di lapangan kemudian menghadirkan data tersebut untuk dianalisis setelah itu dibuatkan kesimpulan, teknik ini disebut juga dengan *Triangulasi Data*. peneliti

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### G. Jenis dan lokasi Penelitian

---

<sup>62</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2005), h. 95.

### **3. Jenis Penelitian**

Adapun penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Disebut penelitian kualitatif, karena sumber data utama penelitian ini adalah berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau di wawancarai.<sup>63</sup>

Sedangkan alasan penelitian ini di katakatakan bersifat deskriptif adalah karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengangkat fakta/keadaan yang terjadi saat sekarang (ketika penelitian) dan menyajikan apa adanya.

### **4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di sekolah MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. Adapun alasan ditetapkannya sebagai lokasi penelitian pertama, karena lokasi penelitian yang terjangkau dan strategis bagi peneliti sehingga dapat meminimalisir tenaga dan pembiayaan, Kedua, baik guru maupun siswa sangat merespon dan antusias dalam memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### **H. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan survey. Pengertian dari pendekatan survey yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor pendukung dalam penelitian ini.

Menurut Bogdan & Taylor sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yakni penelitian yang hasil penelitiannya berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang

---

<sup>63</sup>Lexy J. Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h.112.

dapat diamati.<sup>64</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dikarenakan peneliti ingin mengetahui secara seksama dan lebih detail tentang “*Pola pengembangan guru professional di Mts. Muhammadiyah Julubori Kabupaten Gowa*”.

#### **I. Sumber Data**

Sumber data yang dimaksud dengan penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan dua jenis sumber data yaitu: data primer dan data sekunder.

3. Sumber data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan yang erat kaitannya dengan masalah yang akan diteliti yaitu guru profesional (sertifikasi), kepala sekolah, serta informan yang berasal dari sekolah yang bisa memberikan keterangan terkait penelitian ini.
4. Sumber data sekunder, adalah sumber data yang tidak langsung dari informan, tetapi melalui penelusuran berupa data guru, absensi guru, dokumen, profil sekolah, serta unsur penunjang lainnya.

Alasan ditetapkannya informan tersebut, *pertama*: mereka sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan guru professional di Mts. Muhammadiyah Julubori Kabupaten Gowa . *kedua*, mereka mengetahui secara langsung persoalan yang akan dikaji oleh peneliti, *ketiga*, mereka lebih menguasai berbagai informasi yang akurat, berkenaan dengan pengembangan guru profesional yang di guru-guru profesional jalani.

#### **J. Metode Pengumpulan Data**

---

<sup>64</sup>Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2002) h.3.

Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data untuk keperluan suatu penelitian yang merupakan langkah penting metode ilmiah, oleh karena itu pengumpulan data diperlukan dalam suatu penelitian.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah:

4. Wawancara adalah suatu metode yang dilakukan dengan jalan mengadakan komunikasi dengan sumber data melalui dialog (tanya jawab) secara lisan baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara tertutup terhadap kepala sekolah, dimana teknik ini digunakan untuk mewawancarai kepala sekolah dan wawancara terbuka terhadap guru profesional untuk memperoleh informasi tentang pola pengembangan untuk meningkatkan keprofesionalan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
5. Observasi adalah Teknik pengumpulan data, dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala atau peristiwa yang terjadi pada objek. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara langsung di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
6. Dokumentasi adalah Mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, agenda, Metode ini digunakan untuk mendapatkan data berupa sejarah berdiri, struktur organisasi, Visi dan Misi, Jumlah personil MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.

#### **K. Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsini Arikunto, instrumen adalah alat pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode.<sup>65</sup> Atau merupakan alat bantu yang digunakan dalam mengumpulkan data-data. Sedangkan menurut Lexy J. Moleong, dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen itu sendiri.<sup>66</sup> Jadi peneliti itu sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat instrumen pengumpulan data yaitu:

#### 4. Pedoman Observasi

Pedoman observasi termasuk instrumen penelitian, dan penelitian yang memanfaatkan metode observasi membutuhkan alat bantu. Hal ini disebabkan karena manusia pada hakikatnya, secara khusus pada penulis sangat terbatas kemampuannya.

#### 5. Pedoman Wawancara

Instrumen ini dimaksudkan sebagai upaya untuk mengantisipasi kejenuhan informan, dan kelengkapan data yang ingin di peroleh sebab tanpa adanya format yang jelas dalam melaksanakan wawancara maka data yang di peroleh tidak akurat.

#### 6. Catatan Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini ialah penulis memperoleh data dan informasi yang berasal dari dokumen-dokumen dan arsip-arsip sekolah

---

<sup>65</sup>Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) h. 126.

<sup>66</sup>Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cet. XIII; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000) h. 175.



sebagai pelengkap data yang di perlukan, seperti: sejarah berdirinya, keadaan Guru, keadaan peserta didik, sarana dan prasarana, serta data lainya di MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. Oleh karna itu dalam penelitian ini penulis menggunakan daftar ceklis dokumen dan alat dokumentasi, seperti; foto kamera HP, dan buku catatan untuk menyalin setiap data yang di butuhkan.

#### **L. Teknik Pengelohan dan Analisis Data**

Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.<sup>67</sup> Maka teknik analisa yang digunakan dalam penlitian ini adalah teknik analisa deskriptif dilakukan melalui tiga alur kegiatan yaitu:<sup>68</sup>

##### **4. Reduksi Data atau Identifikasi Data**

Mereduksi data berarti merangkum data yang telah diperoleh dari lapangan untuk dicatat secara rinci, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

##### **5. Penyajian Data atau Penyusunan Data**

Setelah data direduksi, sebagai langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau grafik, hubungan antar kategori yang bertujuan agar data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah

---

<sup>67</sup>Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 1995), h. 263.

<sup>68</sup>Husaini Usman dan Pramono Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 86-87.

dipahami.<sup>69</sup> Pada teknik ini peneliti menyajikan data yang diperoleh dari penelitian sesuai dengan fakta yang diperoleh.

#### 6. Verifikasi atau Kesimpulan

Sebagai langkah yang ke tiga dalam teknik analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan. Fungsi kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat dijadikan jawaban rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tapi mungkin juga tidak karena Rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan dan menemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Pada tahapan ini peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh melalui tahap pemilihan data yang dianggap sesuai dengan fakta di lapangan kemudian menghadirkan data tersebut untuk dianalisis setelah itu dibuatkan kesimpulan, teknik ini disebut juga dengan *Triangulasi Data*. peneliti

---

<sup>69</sup>Sugiono, *Memahami Penelitian kualitatif* (Bandung: Alfa Beta, 2005), h. 95.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Hasil Penelitian***

- 1. Selayang Pandang MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga  
Kabupaten Gowa.***

##### **a. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

MTs. Muhammadiyah Julubori yang berlokasi di Desa Julukanaya, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa ini didirikan pada tahun 1968 di bawah naungan lembaga Muhammadiyah dan Departemen Agama. Pada awal mulanya Madrasah ini sebelumnya tidak memiliki gedung permanen dan hanya menumpang pada madrasah yang lainnya, hingga pada tahun 1994 sampai sekarang ini MTs. Muhammadiyah Julubori akhirnya memiliki sarana gedung yang baru dan lokasi permanen, walaupun dengan sarana prasarana yang seadanya namun telah dinyatakan layak pakai.<sup>70</sup>

Dengan berdirinya MTs. Muhammadiyah Julubori ini merupakan wujud kesadaran dari pihak madrasah terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan dan juga meringankan beban orang tua anak didik di Kecamatan Pallangga pada umumnya, dan Desa Julukanaya pada khususnya.

Kemudian, lembaga pendidikan yang berciri khas islam dalam lingkungan tersebut pun masih kurang. Hal ini menunjukkan dengan adanya MTs. Muhammadiyah Julubori ini maka orang tua anak didik yang ingin mendaftarkan anaknya pada madrasah ini memiliki peluang yang bagus karena disamping dalam madrasah ini tersentuh dengan pelajaran-pelajaran agama yang bernuansa islami, tempatnya pun strategis jauh dari keramaian, madrasah ini juga tidak dipungut biaya apapun ketika hendak mendaftarkan diri untuk mengenyam pendidikan di dalamnya.

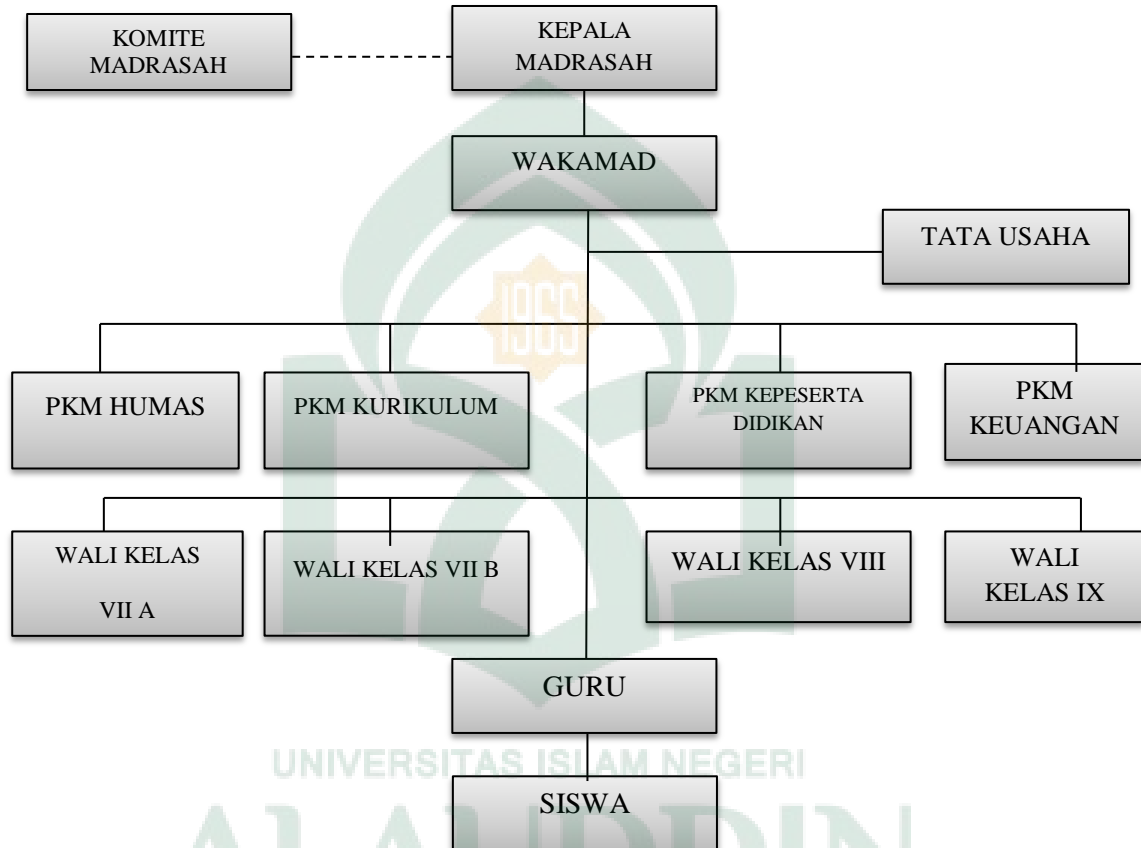
Demikianlah gambaran umum berdirinya MTs. Muhammadiyah Julubori, mudah-mudahan dengan semangat perjuangan dari para pendidik tidak dipandang

---

<sup>70</sup>Muhammad Saad, S.Ag, Kepala Madrasah MTs Muhammadiyah Julubori, *Wawancara oleh peneliti* , Dalam Ruang Kantor Madrasah, Gowa, 12 Agustus 2016.

sebelah mata oleh pihak terkait demi meningkatnya mutu pendidikan kelak khususnya Pendidikan Islam.<sup>71</sup>

### 1) Struktur Organisasi Madrasa



### 2) Visi Mts. Muhammadiyah Julubori :

**“MEMBUDAYAKAN NILAI-NILAI ISLAMI, BERILMU,  
BERAKHLAK MULIA, DAN BERAQIDAH”**

<sup>71</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2016

Visi ini tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Visi ini menjiwai warga sekolah untuk selalu mewujudkannya setiap saat dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan sekolah.

Visi tersebut mencerminkan profil dan cita-cita sekolah :

- a) Berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi yang ada sekarang
- b) Sesuai dengan norma dan harapan masyarakat
- c) Ingin mencapai keunggulan
- d) Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah
- e) Mendorong adanya perubahan yang lebih baik
- f) Mengarahkan langkah-langkah strategis (misi) sekolah

Untuk mencapai visi tersebut, perlu dilakukan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi yang dirumuskan berdasarkan visi diatas.<sup>72</sup>

### **3) Misi Mts. Muhammadiyah Julubori :**

- a) Taat dan patuh mengamalkan syariat Islam
- b) Menghubungkan antara pendidikan agama dengan pelajaran umum
- c) Rajin, kreatif dalam berkarya

### **4) Tujuan Mts. Muhammadiyah Julubori :**

- a) Mencetak alumni yang beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia

---

<sup>72</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2016

- b) Membentuk manusia yang bermoral, cakap dan terampil serta bertanggung jawab
- c) Membina Peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, meliputi pengetahuan dan keterampilan berdasarkan nilai-nilai agama sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi
- d) Menciptakan suasana nyaman dan aman dalam melaksanakan proses belajar mengajar karena tersedianya sarana dan prasarana madrasah yang lengkap
- e) Membina Pendidik baik dari segi pembinaan administrasi maupun dalam peningkatan mutu sumber daya khususnya kemampuan intelektual dan pelaksanaan pembelajaran
- f) Terciptanya suasana kebersamaan antara pihak sekolah, masyarakat, maupun stakeholder lainnya.<sup>73</sup>

**b. Keadaan Peserta didik**

Keadaan Peserta didik pada MTs. Muhammadiyah Julubori, Kec. Pallangga, Kab. Gowa dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>73</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2016

**Tabel 4.1**

**Keadaan Peserta didik Tahun Ajaran 2016-2017**

Kelas	Peserta didik Laki-laki	Peserta didik Perempuan	Jumlah
VII	32 Orang	13 Orang	45 Orang
VIII	21 Orang	21 Orang	42 Orang
IX	18 Orang	20 Orang	38 Orang
<b>Total</b>	71 Orang	54 Orang	125 Orang

*Sumber Data: Kantor MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa, Tanggal 15 Februari 2019.*

Tabel di atas menunjukkan jumlah peserta didik yang ada di MTs Muhammadiyah Julubori mulai dari kelas VII, VIII, dan IX. Dimana jumlah Peserta didik di MTs Muhammadiyah Julubori sebanyak 125 Peserta didik, hal ini disebabkan karena minat belajar peserta didik untuk menempuh proses pembelajaran semakin meningkat dan terkhususnya pada lembaga pendidikan islam, sehingga pada setiap tahunnya MTs Muhammadiyah Julubori mengadakan penambahan kelas, baik itu di kelas VII maupun di Kelas VIII, kemudian adapun jumlah keseluruhan kelas yang ada sampai sekarang ini terdiri dari kelas VII, kelas VIII A, kelas VIII B, dan kelas IX. Adapun jumlah lulusan yang berhasil pada tahun ajaran sebelumnya yakni berjumlah 35 Orang yang terbagi atas perempuan sebanyak 22 Orang dan laki-laki sebanyak 13 Orang.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2019



**c. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga, Kab. Gowa dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

No	Nama	Tahun Masuk	Lulusan	Bidang Studi	Jabatan	Ket
1	Muhammad Saad, S.Ag	1994	IAIN	Akidah Akhlak	Kamad	Sertifikasi
2	Rahmawati R., S.Pd.I	2000	STAI	IPA	Wakamad	Sertifikasi
3	Drs. Tompo Ismail	2003	IKIP	Seni Budaya	Tenaga Pendidik	Sertifikasi
4	Aminah, S.Ag	2003	IAIN	PKn	Tenaga Pendidik	Sertifikasi
5	Kasra, S.Pd	2003	UNISM UH	Bahasa Inggris	Tenaga Pendidik	Sertifikasi
6	Muh. Syukur, S.Pd.I	2005	STAI	TIK	Tenaga Pendidik	-
7	Anda Risma, S.Pd.I	2005	STAI	PKn	Tenaga	Sertifikasi

					Pendidik	
8	Dra. Faridah	2005	IAIN	SKI Kemuham madiyah	Tenaga Pendidik	Sertifikasi
9	Rahmadani, S.Pd	2005	UNM	Matematika	Tenaga Pendidik	-
10	Ruslan Rahman, S.Pd.I	2005	IAIN	Bahasa Arab	Tenaga Pendidik	-
11	Surianita, S.Pd	2005	UNISM UH	Bahasa Indonesia	Tenaga Pendidik	-
12	Sahrani, S.Pd.I	2006	STAI	Qur'an Hadits	Tenaga Pendidik	-
13	Mustapa M., S.Pd.I	2008	STAI	Penjaskes	Tenaga Pendidik	-
14	Nuraini, S.Pd.I	2014	UNISM UH	Fiqhi	Tenaga Pendidik	-
15	Muhammad Firdaus	2008	SMEA	-	Tenaga Kependidi kan	-
16	Ummu Atikah	2015	SMA	-	Tenaga Kependidi kan	-
17	H. Abd. Rahman	1993	PGA	-	Ketua Komite Madrasah	-

*Sumber Data: Kantor MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa Tanggal 15 Februari 2019.*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di MTs Muhammadiyah Julubori sebanyak 17 orang dengan latar belakang

pendidikan yang berbeda-beda, serta tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda pula. Tetapi hal demikian tidak mengurangi semangat kerja para Pendidik dalam menjanlankan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing namun justru dengan perbedaan itu dapat membantu antar sesamanya.<sup>75</sup>

#### **d. Keadaan Sarana dan Prasarana**

Pada bagian ini penulis akan menggambarkan bagaimana keadaan sarana dan prasaran yang ada di MTs. Muhammadiyah Julubori. Karena sebagaimana telah diketahui bahwa hal yang sangat menunjang dalam proses pembelajaran dalam sarana dan prasarana sekolah. Oleh Karena itu penulis akan menyajikan dalam bentuk tabel sarana dan prasarana yang ada di MTs. Muhammadiyah Julubori.

**Tabel 4.3**

#### **Keadaan Sarana dan Prasarana**

<b>No</b>	<b>Jenis Sarana</b>	<b>Banyaknya</b>	<b>Keterangan</b>
1	Bangunan Sekolah	2	Terpakai
2	Lapangan Upacara	1	Terpakai
3	Lapangan Olah Raga	1	Terpakai
4	Ruang Kelas	4	Terpakai
5	Ruang Kantor	1	Terpakai
6	Papan Tulis	4	Terpakai
7	Papan Absen Murid	4	Terpakai
8	Lemari Buku	3	Terpakai

<sup>75</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2016

9	Meja	125	Terpakai
10	Kursi	125	Terpakai
11	Lonceng	1	Terpakai
12	Kamar Mandi/ Wc	2	Terpakai

*Sumber Data: Kantor MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga, Kab. Gowa Tanggal 15 Februari 2019.*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa keadaan sarana dan prasarana di MTs Muhammadiyah Julubori belum cukup memadai dalam hal menunjang proses pembelajaran untuk ukuran lembaga pendidikan, karna belum memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan standar nasional pendidikan dan masih perlu penambahan sarana sehingga lebih meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang ada di MTs. Muhammadiyah Julubori tersebut.<sup>76</sup>

#### **e. Keadaan Kurikulum**

Sesuai dengan tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan untuk mengikuti pendidikan lebih lanjut, maka struktur KTSP memuat mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri, yaitu :

**Tabel 4.4**

#### **Struktur Kurikulum**

NO	KOMPONEN	KELAS DAN ALOKASI WAKTU		
		KELAS VII	KELAS VIII	KELAS IX

<sup>76</sup> Dokumen MTs Muhammadiyah Julubori, 06 Agustus 2016

A.	Mata Pelajaran			
	1. Al-Islam	2	2	2
	- Al-Qur'an Hadits	2	2	2
	- Aqidah Akhlak	2	2	2
	- Fiqhi	2	2	2
	- SKI	1	1	1
	2. Pendidikan Kewarganegaraan	2	2	2
	3. Bahasa Indonesia	4	4	4
	4. Bahasa Inggris	4	4	4
	5. Matematika	4	4	4
	6. IPA Terpadu	4	4	4
B.	7. IPS Terpadu	4	4	4
	8. Seni Budaya	2	2	2
	9. Pend. Jasmani, Olahraga dan Kesehatan	2	2	2
	10. Teknologi Informasi dan Komunikasi	2	2	2
	Muatan Lokal	2	2	2
	<b>Jumlah</b>	40	40	40
	C.			
	Pengembangan Diri *	2*	2*	2*

*Sumber Data: Kantor MTs Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga, Kab. Gowa, Tanggal 15 Februari 2019.*

## **2. Pola Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.**

Madrasah merupakan institusi yang kompleks, sebagai institusi yang kompleks madrasah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya melalui proses peningkatan kualifikasi tertentu. Untuk menghasilkan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas maka harus didukung oleh keberadaan pendidik yang profesional. Karena pendidik merupakan kunci pokok bagi keberhasilan pelaksanaan peningkatan mutu

pendidika. Untuk itu profesionalisme pendidik harus ditingkatkan dan dikembangkan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan seorang yang profesional yang menuntut adanya suatu kecakapan atau keterampilan.

Kecakapan atau keterampilan tersebut merupakan persyaratan dasar atau keterampilan teknis yang berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam mengelola pembelajaran, selain itu pendidik juga harus berkepribadian baik, berperilaku baik dan memiliki sopan santun berhubungan dengan hal tersebut, seorang pendidik dapat dikategorikan sebagai seorang yang bermutu baik, cukup atau kurang, dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengelola pembelajaran dan dapat bergaul dengan masyarakat baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah.

Dalam kaitannya dengan pengembangan profesionalisme guru, ketersediaan guru yang berkompeten merupakan salah satu komponen penting yang harus dipenuhi dalam menunjang sistem pendidikan. Pengembangan profesionalisme guru merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Tujuan pengembangan kompetensi guru adalah mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar serta untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban sebagai guru secara professional guna mencapai standar kualitas dalam menjalankan tugas atau pekerjaan professional

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data penelitian bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan dari tanggal 15- 17 Februari 2019.

Kemudian penulis akan melanjutkannya dengan melakukan pengolahan data yang kemudian dianalisa dan kemudian terakhir diambil kesimpulan, dalam hal ini penulis menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang berusaha untuk memperoleh data tentang pola di Pola Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk menganalisa data yaitu : *pertama*, data dari hasil observasi terlebih dahulu dirangkum, dan dipilih hal-hal pokok yakni untuk memilih data yang relevan dan bermakna dengan masalah penelitian. *Kedua*, setelah memilih data yang relevan dan bermakna kemudian data tersebut didisplay yaitu diuraikan secara rinci. *Ketiga*, memberikan penafsiran terhadap hasil penelitian sehingga mudah dalam menganalisis dan membuat kesimpulan atau verifikasi. Verifikasi akan dilakukan dengan melihat kembali pada reduksi data maupun display data, sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari data yang dianalisis.

Dalam proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut diajukan pada kepala madrasah, dan guru diberikan secara berbeda dan terpisah. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut :

#### **a. Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru**

Kualifikasi tenaga pendidik merupakan syarat minimal sebagai tenaga pendidik karena guru yang sudah memiliki kualifikasi mereka sudah mempunyai kemampuan dan keterampilan yang lebih dalam meningkatkan kompetensinya. Pada pengembangan profesionalisme guru kualifikasi sebagai tenaga pendidik merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki guru karena kualifikasi tenaga pendidik adalah

pemenuhan dalam jangka yang panjang dimana kebutuhan-kebutuhan lain yang mesti dimiliki oleh guru bisa dipenuhi melalui kegiatan-kegiatan yang berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah saat wawancara sebagai berikut:

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak (Muhammad Saad, S.Ag) selaku kepala sekolah, menyatakan bahwa:

Secara umum kualifikasi disini sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan mapel, sesuai dengan kualifikasi pendidikan, tapi sebelumnya pernah terjadi istilah mismen tapi sudah ditanggulangi ketika mereka melaksanakan pendidikan, pendidikan kembali sesuai dengan bidangnya. Dulu pun pernah ada pendidikan selama 1 tahun untuk penyesuaian dengan bidang studinya dan itu pun tidak banyak, kebanyakan guru agama yang mengikuti untuk bisa mengajar ke pelajaran umum.<sup>77</sup>

Selain itu wawancara dilakukan terhadap Wakil Kepala Madrasah yakni Rahmawati, R S.Pd.I, mengemukakan bahwa:

Iya, untuk kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 90% guru yang mengajar di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya secara Linier. Tetapi masih ada juga beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Adapun jika ada beberapa guru yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.<sup>78</sup>

Adapun kualifikasi guru Pendidikan Guru dapat dilihat pada tabel 4.2 tentang Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dijelaskan bahwa dari 17 Guru yang

---

<sup>77</sup>Muhammad Saad, S. Ag., selaku Kepala Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15 Februari 2019.

<sup>78</sup>Rahmawati, R, S. Pd.I., selaku Wakil Kepala Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.



mengajar di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa sebanyak 7 orang merupakan PNS dan telah tersertifikasi.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa semua guru di Mts Muhammadiyah Julubori memiliki kualifikasi S1. Kondisi ini jelas sudah memenuhi syarat minimal seorang guru yaitu Strata 1. Akan tetapi, berdasarkan data diatas masih ada beberapa guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi akademik yang dimiliki dengan mata pelajaran yang diampu. Dari 17 guru terdapat 5 orang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Kondisi ini harus menjadi perhatian khususnya kepala madrasah untuk memotivasi guru sebagai tenaga pendidik guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Meskipun demikian kemampuan mengajar guru yang sudah memenuhi kualifikasi masih terbatas sehingga perlu bimbingan dan pelatihan guna memperdalam wawasan serta keterampilan sehingga kompetensi yang dimiliki dapat terus meningkat.

#### **b. Program Penyetaraan dan Sertifikasi**

Pada program sertifikasi dimana program sertifikasi adalah merupakan program dari pemerintah yang bertujuan agar adanya pengakuan dari pemerintah terhadap profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Pelaksanaan program sertifikasi sekolah memberikan layanan kepada guru-guru untuk dapat mengikuti program sertifikasi.

Menurut hasil observasi yang penulis lakukan dengan metode dokumentasi diperoleh data keadaan sertifikasi guru yang ada di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.2**

#### **Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

No	Nama	Sertifikasi	Jabatan	Status
1	Muhammad Saad, S.Ag	Akidah Akhlak	Kamad	PNS/Sertifikasi
2	Rahmawati R., S.Pd.I	IPA	Wakamad	PNS/Sertifikasi
3	Drs. Tompo Ismail	Seni Budaya	Tenaga Pendidik	PNS/Sertifikasi
4	Aminah, S.Ag	PKn	Tenaga Pendidik	PNS/Sertifikasi
5	Kasra, S.Pd	Bahasa Inggris	Tenaga Pendidik	PNS/Sertifikasi
6	Muh. Syukur, S.Pd.I	TIK	Tenaga Pendidik	Honorar
7	Anda Risma, S.Pd.I	PKn	Tenaga Pendidik	PNS/Sertifikasi
8	Dra. Faridah	SKI Kemuhammadiyah	Tenaga Pendidik	PNS/Sertifikasi
9	Rahmadani, S.Pd	Matematika	Tenaga Pendidik	Honorar
10	Ruslan Rahman, S.Pd.I	Bahasa Arab	Tenaga Pendidik	Honorar
11	Surianita, S.Pd	Bahasa Indonesia	Tenaga Pendidik	Honorar

12	Sahruni, S.Pd.I	Qur'an Hadits	Tenaga Pendidik	Honoror
13	Mustapa M., S.Pd.I	Penjaskes	Tenaga Pendidik	Honoror
14	Nuraini, S.Pd.I	Fiqhi	Tenaga Pendidik	Honoror
15	Muhammad Firdaus	-	Tenaga Kependidikan	Honoror
16	Ummu Atikah	-	Tenaga Kependidikan	Honoror
17	H. Abd. Rahman	-	Ketua Komite Madrasah	Honoror

*Sumber Data: Kantor MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa 15 Februari 2019.*

Kemudian dari hasil observasi yang dilakukan penulis berdasarkan pernyataan

Wakamad saat wawancara sebagai berikut :

Sebagian besar bahkan untuk yang PNS gurunya sudah tersertifikasi, sedangkan yang masih honoror ada beberapa yang sudah tersertifikasi dan ada juga sebagian yang belum tersertifikasi. Dalam program ini kita mengikuti program pemerintah di beberapa tahun yang lalu ketika digulirkan program sertifikasi yang dimulai dari protfolio, kemudian ada yang dimulai dari PLPG itu semua diikuti berdasarkan aturan yang berlaku atau yang sudah digariskan oleh pemerintah.<sup>79</sup>

Hasil wawancara dengan Ibu Faridah, S.Pd.I, mengemukakan bahwa:

Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikuti sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi,

<sup>79</sup>Rahmawati. R., S.Pd.I., selaku Wakil Kepala MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.

kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas yang telah dilakukan baik dengan waka maupun guru maka diketahui bahwa guru di MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa ini sudah banyak yang tersertifikasi. Bahkan sebagian besar guru terutama yang PNS sudah tersertifikasi namun untuk yang Honorer sebagian sudah tersertifikasi dan sebagian masih ada yang belum tersertifikasi. Kemudian dalam program sertifikasi pihak sekolah sudah memberikan bantuan dalam bentuk layanan untuk membantu memenuhi syarat-syarat mengikuti sertifikasi. Program ini adalah program pemerintah yang diperuntukkan bagi guru untuk dapat meningkatkan kemampuannya sebagai tenaga pendidik, selain itu juga untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri sebagai tenaga pendidik di MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa.

Dari hasil observasi diatas diperoleh gambaran bahwa dalam program sertifikasi sama halnya dengan program kualifikasi yakni dari pemerintah, dimana pada program sertifikasi ada beberapa guru yang belum mengikuti sertifikasi, kepala madrasah dalam pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru di madrasah ini sudah dilaksanakan dengan maksimal, akan tetapi program-program tersebut masih ada proses pelaksanaan yang lebih optimal karena sebagian guru sudah menjalankan program-program tersebut. Upaya madrasah untuk program ini pun selalu dilakukan serta waka mad pun selalu memberikan bantuan dalam bentuk layanan.

---

<sup>80</sup>Faridah.S.Pd, selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 17 Februari 2019.

### **c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi**

Selanjutnya pada program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi sekolah seringkali mengikut sertakan guru dalam kegiatan pelatihan dan pendidikan baik didalam maupun diluar sekolah. Berbagai bentuk pelatihan yang ada seperti seminar, diklat, workshop ataupun lokakarya dan masih banyak lagi kegiatan pelatihan. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa. saat wawancara sebagai berikut :

Adapun hasil wawancara yang dilakukan pada Kepala sekolah yakni Muhammad Saad, mengemukakan bahwa:

Adapun upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti program kegiatan seperti pelatihan dan workshop dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki, selain itu yang terpenting adalah pemberian motivasi terhadap guru.<sup>81</sup>

Hal yang senada dikemukakan oleh guru yakni Ibu Faridha terkait pelaksanaan Pelatihan, menyatakan bahwa:

Kepala sekolah sejauh ini aktif mengikutkan kami guru-guru maupun staff dalam kegiatan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi kami, selain itu kepala sekolah mendatangkan instruktur untuk lebih meningkatkan kompetensi kami.<sup>82</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan dengan demikian, para pendidik tidak hanya dibekali pengetahuan yang diperoleh dari penataran tetapi juga mempraktekkannya dalam

---

<sup>81</sup> Muhammad Saad, S. Ag., selaku Kepala MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15 Februari 2019.

<sup>82</sup>Faridha, S.Pd., selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 17 Februari 2019.

pelatihan ini dan dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan mengajarnya sehingga dapat mengembangkan proses belajar mengajar lebih baik.

Sebagaimana dilihat hasil wawancara dan observasi langsung bisa menjadi bukti bahwa sekolah memberi peluang yang lebih luas kepada semua pendidik untuk mengikuti berbagai kegiatan pelatihan, workshop, diklat maupun kegiatan yang lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara mengirimkan perwakilan sekolah sesuai dengan jumlah permintaan (undangan) dari panitia pelaksana, serta pelaksanaannya dilakukan secara bergiliran, dengan tujuan supaya semua tenaga pendidik mampu memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman untuk lebih meningkatkan kompetensi serta kualitas pembelajarannya. Akan tetapi dalam penentuan perwakilan peserta kegiatan, sekolah juga menyesuaikan dengan fokus/materi kegiatan yang diadakan supaya setiap kegiatan yang diikuti oleh pendidik sesuai serta mampu untuk meraih hasil yang memuaskan.

#### **d. Program Supervisi Pendidikan**

Program pengembangan profesionalisme guru yang mesti dilakukan selanjutnya adalah supervisi pendidikan. Dalam kegiatan ini kepala madrasah memiliki tanggung jawab penuh dalam pelaksanaan supervisi. Hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Julubori saat wawancara sebagai berikut :

Berdasarkan hasil wawancara terkait program supervise yang dilakukan langsung oleh kepala sekolah antara lain dikemukakan oleh Bapak Muhammad Saad. Menyatakan bahwa:

Supervisi yang sudah saya lakukan yaitu supervisi kunjungan kelas, jadi saya melihat bagaimana guru mengajar dikelas, sebagai tugas dari bagian kepala madrasah. Kemudian dilanjutkan dengan supervisi individu yaitu saya ajak guru untuk berbincang-bincang guna menindak lanjuti masalah yang terjadi, memberikan motivasi untuk memecahkan masalah yang ada. Agar pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah dengan maksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran.<sup>83</sup>

Selain itu pernyataan yang senda dikemukakan oleh Bapak Karsa, S.Pd menyatakan bahwa:

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas. Setelah menentukan teknik kepala madrasah melakukan perencanaan. Perencanaan ini terdiri dari : a) tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai, b) tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung, c) tahap akhir kunjungan, kepala madrasah bersama guru mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi, d) kemudian melakukan tahap tindak lanjut.

Selain itu Bapak Karsa, S.Pd menyatakan bahwa:

Masih terkait tentang supervisi, Supervisi kepala sekolah dilakukan secara terjadwal pada kurun waktu tertentu dan dilaksanakan oleh kepala madrasah dan kegiatan supervisi yang dilakukan tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah akan tetapi diberikan kewenangan terhadap guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervisi kepala madrasah. Adapun supervisi yang dilakukan kepala madrasah MTs. Muhammadiyah Julubori juga dilakukan oleh pengawas sekolah. Dimana dalam hal ini dimadrasah kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik.<sup>84</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas kegiatan supervise ini sangatlah berperan penting bagi guru. Dimana dalam hal ini kepala madrasah

---

<sup>83</sup>Muhammad Saad, S. Ag., selaku Kepala Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15 Februari 2019.

<sup>84</sup>Karsa, S. Pd., selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 18 Februari 2019.

melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik dengan menggunakan teknik individu yakni dengan metode kunjungan kelas, melalui pengamatan dan evaluasi. Selain itu kepala madrasah juga memberikan wewenang kepada guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervise guna untuk mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran agar pembelajaran berjalan secara efektif. Selain supervisi yang dilakukan kepala madrasah adapula yang dilakukan oleh pengawas sekolah yang kurang lebih dilaksanakan setiap akhir semester guna untuk mengevaluasi kinerja guru dalam mengajar.

**e. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)**

Musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) adalah suatu organisasi non structural yang bersifat mandiri, berasaskan kekeluargaan, dan tidak mempunyai hubungan hierarkis dengan lembaga lain. Dimana MGMP adalah suatu forum atau wadah profesional guru (kelas/mata pelajaran) yang berada pada suatu wilayah kabupaten/kota/kecamatan sekolah yang prinsip kerjanya adalah cerminan kegiatan dari, oleh, dan untuk guru dari semua sekolah. Dimana dalam forum ini semua guru dapat mengadakan diskusi dan tukar pikiran mengenai masalah yang dihadapi sekolah masing-masing. Dan selain itu forum ini merupakan wadah profesional guru dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan Ibu Rahmawati, R S.Pd. selaku Waka Madrasah saat wawancara sebagai berikut :



Program MGMP ini ialah suatu kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu guru dan juga sekolah. Karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh berbagai macam sekolah. Karena selain pembinaan yang diberikan kepala madrasah, kepala madrasah pun seringkali mengikut sertakan guruguru dalam kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP ini ada beberapa mata pelajaran sudah berjalan dengan baik dan itu sangat dibutuhkan untuk ajang pertemuan guru, silaturahmi, tukar-menukar informasi, tukar-menukar pengalaman mengajar, berbagi materi pelajaran serta berdiskusi.<sup>85</sup>

Hal senada juga dikemukakan oleh Bapak Kasra menyatakan bahwa:

Salah satu hal yang dilakukan Kepala sekolah adalah memberikan arahan dan pelatihan dan mengikutkan guru-guru dalam kegiatan MGMP misalnya dilakukan oleh kepala sekolah.<sup>86</sup>

Selain itu Bapak Tompo menyatakan dalam wawancaranya bahwa:

MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang berfariasi, sesuai dengan materi yang ada. Diberbagai sekolah guru memiliki permasalahan yang berbeda, namun yang sering terjadi ialah mengembangkan pembelajaran.<sup>87</sup>

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kegiatan MGMP yang dilaksanakan di MTs. Muhammadiyah Julubori telah melaksanakan program pengembangan guru MGMP dengan cukup baik, meskipun sekarang ini kegiatan MGMP yang adanya hanya beberapa yang mata pelajaran yang aktif di MGMP yaitu Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Indonesia. Kegiatan MGMP ini sangat membantu guru dalam masalah pengembangan dalam pembelajaran, karena disinilah

---

<sup>85</sup>Rahmawati, R, S.Pd. selaku Wakil Kepala MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.

<sup>86</sup>Kasra, S.Pd. selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 18 Februari 2019.

<sup>87</sup>Tompo., selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

suatu wadah yang dapat digunakan untuk dapat saling bertukar pendapat dan pengalaman tidak hanya untuk meningkatkan diri sendiri akan tetapi untuk meningkatkan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terkait Pola Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa diperoleh kesimpulan bahwa adapun pola pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain : 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

### ***3. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan. Pallangga Kabupaten Gowa***

Pengembangan kompetensi profesional guru merupakan proses baik sendiri maupun kelompok untuk mengkaji, memperbaharui, dan memperluas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap diri dan kebiasaan, sehingga segala macam kebutuhan di masa yang akan datang dapat diikuti dan dinilai secara teratur dan sesuai dengan rencana serta menghasilkan manfaat bagi pribadinya dan dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka adapun faktor pendukung dan penghambat pengembangan guru profesional di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan. Pallangga Kabupaten Gowa yakni sebagai berikut:

#### **a. Faktor Pendukung**

### 1) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan

Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan terhadap kepala sekolah, Bapak Muhammad Saad menyatakan bahwa:

Adapun pembinaan yang dilakukan terhadap guru dan tenaga pendidikan adalah pertama pembinaan sendiri dengan cara melakukan pertemuan setiap bulannya untuk melihat sejauh mana ketercapaian proses pembelajaran yang dilakukan, kemudian dalam pertemuan tersebut kita membarikan pelatihan-pelatihan kepada guru, yang kedua kita mengikutkan bapak ibu guru untuk mengikuti acara Kanwil ( Depag ) kalau ada disini kita mengundang kesini, kita Inisiatif sendiri kita undang seluruh bapak ibu guru untuk mengikuti pembinaan kurikulum, pembinaan RPP dan sebagainya kita mengundang UIN kita mengundang Balai Diklat itu yang kita lakukan, kemudian kalau ada dari ee... Kanwil (Depag) itu juga ada kita mengikutkan. tidak semua guru itu ada undangan untuk guru matematika, undangan untuk guru fiqh undangan untuk guru Al-qu'an hadist diundang ke kanwil sana untuk didiklat itu dari sana, kalau dari kita ya itu kita menyelenggarakan sendiri.<sup>88</sup>

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan Guru di MTs Muhammadiyah Julubori menyatakan bahwa:

“Sepanjang saya tahu, Kepala sekolah selalu menekankan itu entah nanti lewat seminar, workshop, yang dibiayai pemerintah atau mandiri yaitu dianjurkan untuk mengikuti seperti workshop, seminar agar kualitas guru semakin meningkat Yang jelas ada komitmen dari bapak kepala sekolah untuk mengembangkan profesional guru dan karyawan ada yaa ada komitmen juga dari guru dan karyawan untuk meningkatkan profesional dengan berbagai usaha-usaha itu tadi pembinaan, *worksop*, seminar dan lain-lain.<sup>89</sup>

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan di MTs Muhammadiyah Julubori dalam kegiatan pembinaan dan menyelenggarakan kegiatan pengembangan seperti

---

<sup>88</sup> Muhammad Saad, S. Ag., selaku Kepala MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15 Februari 2019.

<sup>89</sup> Guru di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15-19 Februari 2019.

workshop dalam arti pembinaan disiplin sangat berguna bagi guru dalam menjalankan tugas profesionalitas pendidikan.

## 2) Pemberian Motivasi

Sehubungan dengan pemberian motivasi ini, berikut wawancara peneliti dengan kepala sekolah:

Saya sebagai kepala sekolah tidak ingin kalau guru-guru mengalami sebuah masalah apapun dalam proses pembelajaran atau hal-hal yang menyangkut rahah sekolah, saya sebagai kepala sekolah setiap ada masalah harus bertanggung jawab untuk mengetahui masalahnya, kemudian berusaha untuk memberikan solusi terhadap masalah tersebut, nah yang dibutuhkan disini adalah kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan memberikan solusi atas setiap masalah yang timbul dilingkungan sekolah. Saya selalu berusaha menyelesaikan tiap masalah dengan cara bersama-sama hal ini dilakukan agar guru merasa nyaman dan tidak merasa ditekan. Pemberian motivasi kepada guru-guru merupakan sesuatu hal yang sangat penting,,,,,,,karena dengan begitu guru-guru akan merasa diperhatikan.

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan guru yakni Ibu Rahmawati di MTs Muhammadiyah Julubori :

Ya, sesuai dengan yang diharapkan, kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi terhadap guru-guru dalam proses pembelajaran, beliau juga memfasilitasi guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya.<sup>90</sup>

Dari penjelasan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin kepala sekolah senantiasa memberi motivasi kesegnap guru yang melaksanakan tugasnya dengan profesional baik dengan cara silaturahmi melalui rapat yang diadakan setiap sebulan sekali karena dengan adanya motivasi kepala sekolah guru akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

---

<sup>90</sup>Rahmawati, R, S.Pd. selaku Wakil Kepala MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.

### 3) Pemberian Penghargaan

Sehubungan dengan pemberian penghargaan ini, berikut wawancara peneliti dengan guru Mts Muhammadiyah Julubori:

Dalam menumbuhkan semangat kerja kami, kepala sekolah memberikan motivasi berupa penghargaan dan kesejahteraan, serta memberikan kami kesempatan kepada kami untuk meningkatkan kualitas dengan mengikuti seminar-seminar kegiatan lainnya, meskipun kesempatan diberikan secara bergantian dengan guru lain.<sup>91</sup>

Dari sini peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil wawancara yang penulis lakukan untuk mendukung kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru Mts Muhammadiyah Julubori. Bahwa Peran kepala sekolah sangat membantu meningkatkan profesionalitas guru seperti melakukan pembinaan, motivasi dan penghargaan dengan upaya ini guru akan terdorong untuk lebih semangat untuk meningkatkan kualitas di bidang masing-masing demi kelancaran pembelajaran dan pendidikan di MTs Muhammadiyah Julubori.

Para guru memang dituntut untuk profesional sehingga akan semakin berat tugas guru dalam mengajar, Karena zaman selalu mengalami perubahan kearah kemajuan yang lebih baik. Secara kualitatif guru harus meningkatkan profesionalitas dan keterampilan dalam bidang pendidikan khususnya dalam pengetahuan dan wawasan yang luas dan mendalam. Untuk meningkatkan kemampuan profesionalitas di MTs Muhammadiyah Julubori,

---

<sup>91</sup> Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15-19 Februari 2019.

## **b. Faktor Penghambat**

Factor penghambat yang berasal dari luar individu adalah dari segi pendanaan. Dana merupakan factor yang paling penting dalam pengembangan keprofesionalan guru. Agar guru menjadi profesional tidak hanya diperlukan sentuhan agama dan motivasi untuk berkreasi. Akan tetapi biaya dalam pelaksanaan pembinaan pendidikan juga sangat dibutuhkan,

### **1) Kurangnya dana pendidikan**

Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Sekolah, beliau mengatakan bahwa:

Faktor penghambatnya itu ya tentu yang pertama biaya karena bagaimana yang kita ketahui semua pembinaan semua pelatihan itu kita butuh pendanaan, namun dari berbagai pihak itu barang kali ada semacam sorotan yang sangat ketat dengan pembiayaan ini kalo memang kita dari pemerintah juga tidak penuh kurang cukup dari komite atau dari siswa kita sangat hati-hati sehingga faktor utama dalam keberhasilan madrasah ini itu adalah biaya yang pertama.<sup>92</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa pihak MTs Muhammadiyah Julubori tidak terlepas dari biaya karena semua pelatihan itu membutuhkan biaya.

### **2) Kurangnya Daya Inovasi dan Sarana Prasarana**

Tidak hanya itu saja, factor penghambat lainnya adalah kurang adanya inovasi dari masing-masing guru dalam menggunakan macam-macam variasi dalam metode pembelajaran. Ada beberapa guru hanya menggunakan satu metode satu saja jadi siswa hanya bisa monoton saja. Hal ini dikemukakan oleh guru telah menggunakan metode pembelajaran dengan menggunakan berbagai macam variasi.

---

<sup>92</sup>Muhammad Saad., selaku Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

Sehubungan dengan kurangnya daya inovasi, berikut hasil wawancara dengan guru yakni Bapak Tompo Islail di MTs Muhammadiyah Julubori:

Inovasi guru dan faktor sarana dan prasarana, Yaa.... namanya juga manusia dan guru di Mts Muhammadiyah Julubori ini kan banyak kurang lebih 17 guru yang ada disini kadang masih ada ee... 1 atau 2 dari mereka masih menggunakan metode pembelajaran yang lama, maksudnya masih kurang inovasi pendidikan atau perkembangan zaman untuk mengembangkan metode pendidikan karena alasan tertentu dengan terlaksana dengan baik, dan Sarana dan prasarana yang masih perlu dibenahi sehingga proses pembelajaran berjalan lancar.<sup>93</sup>

Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa kurang daya inovasi pendidikan dapat menyebabkan penghambat dalam meningkatkan profesionalitas guru di Mts Muhammadiyah Julubori mungkin dapat disebabkan oleh terbatasnya pengetahuan dan perkembangan

### 3) Ketidak Pedullian akan Pengembangan

Sehubungan dengan kurangnya daya inovasi, berikut penjelasan dengan guru yakni Bapak Kasra di MTs Muhammadiyah Julubori:

Tentunya yang menjadi penghambat saya tidak bisa dan belum terlalu memahami teknologi internet, maklumi saja kadang saya masih masih menggunakan metode pengajaran, pendidikan lama dikarenakan pengetahuan yang terbatas, tapi secara keseluruhan semua guru di MAN 2 Tulungagung ini sudah profesional dengan mengembangkan metode pengajaran yang dapat di akses melalui internet di ruang guru juga ada internet ini fasilitas sekolah agar mempermudah para bapak ibu guru untuk mengembangkan kemampuan sendiri, maklum ada 1 atau 2 guru yang masih menggunakan metode pengajaran atau metode keilmuan yang lama.<sup>94</sup>

---

<sup>93</sup>Tompo., selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

<sup>94</sup>Kasra, selaku Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

Dalam hal ini peneliti menyimpulkan bahwa saat ini guru-guru lama yang tidak mampu mengoperasikan komputer untuk pemanfaatan internet merupakan hal yang membutuhkan perhatian lebih untuk diberikan pelatihan karena kreativitas sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran agar siswa dapat bersemangat dalam belajar. Hal inilah yang dapat menyebabkan penghambat dalam meningkatkan profesionalitas guru di Mts Muhammadiyah Julubori yakni dapat disebabkan oleh ketidak pedulian akan perkembangan.

***4. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Pengembangan Guru Profesional Yang Dilakukan Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa***

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan madrasah untuk mencapai tujuan. Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi madrasah mengharapkan para pemimpinnya dapat memberikan arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan madrasah.

Kepala madrasah mempunyai peranan multi fungsi, oleh karena itu kepala madrasah dituntut menjalankan perannya dalam upaya pengembangan profesionalisme guru sebagai berikut:

**a. Pembinaan Disiplin**



Usaha kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui pembinaan dalam pelatihan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap segala kelancaran pendidikan terutama untuk peningkatan keprofesionalitas guru dalam hubungannya dengan pembinaan kegiatan belajar mengajar.

Guru di MTs Muhammadiyah Julubori mengemukakan bahwa:

Guru senantiasa mengembangkan kemampuannya dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengadakan pelatihan-pelatihan, workshop, diklat, ceramah agama dan presentasi metode pembelajaran yang dilakukan setiap satu bulan sekali.<sup>95</sup>

Profesionalitas tenaga pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan, untuk itu, kepala madrasah berusaha menanamkan disiplin kepada semua guru, staf karyawan dan siswa. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktivitas MTs Muhammadiyah Julubori.

MTs Muhammadiyah Julubori selalu mengedepankan kedisiplinan baik itu untuk siswa maupun gurunya. Kedisiplinan itu dimulai oleh kepala sekolah yang menjabat sebagai kepala sekolah. Dari hasil pengamatan peneliti kepala sekolah biasanya berangkat jam 06:30 lebih pagi dari guru-guru yang lain, kepala sekolah menggunakan pola pembinaan guru dengan menggunakan contoh berangkat lebih awal. Jam masuk sekolah jam 07.00 WIB dan selesai pembelajaran pada jam 14.00 WIB. Akan tetapi kepala sekolah mengambil kebijakan bahwa guru tidak harus berangkat jam 06:30 pula akan tetapi setidaknya datang kira-kira 15 menit sebelum

---

<sup>95</sup>Guru MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 15-19 Februari 2019.

jam pelajaran dimulai tata tertib ini lebih dikhususkan pada guru yang mengajar pada jam pelajaran pertama.

#### b. Pemberian Motivasi

Kemampuan kepala sekolah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan sekolah. Motivasi staf dan guru merupakan kekuatan yang mendorong efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan, karena melalui motivasi guru dan staf akan meningkatkan baik dari prestasi dan kepuasan kerja staf serta kreativitasnya.

Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus yang berbeda satu sama yang lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.<sup>96</sup>

Dari penjelasan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin kepala sekolah senantiasa memberi motivasi kesegnap guru yang melaksanakan tugasnya dengan profesional baik dengan cara silaturahmi melalui rapat yang diadakan setiap sebulan sekali karena dengan adanya motivasi kepala sekolah guru akan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Mengapa demikian karena ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat maka hambatan apapun yang dihadapi akan mudah untuk diselesaikan.

---

<sup>96</sup> Muhammad Saad, selaku Kepala Sekolah MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka, adapun upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mengembangkan keprofesionalan guru yakni: 1) Pembinaan disiplin, 2) Pemberian Motivasi.

## **B. Pembahasan**

Pola Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa diperoleh kesimpulan bahwa adapun pola pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain : 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Adapun faktor pendukung dan penghambat Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, yakni faktor pendukung antara lain: 1) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, 2) Pembinaan Motivasi, 3) Pemberian Penghargaan.. Sedangkan faktor penghambat antara lain: 1) kurangnya dana Pendidikan, 2) Kurangnya Daya Inovasi dan Sarana Prasarana, 3) Ketidak Pedullian akan Pengembangan.

Upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa antara lain: 1) pembinaan disiplin, 2) Pemberian motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang terpenting adalah Guru harus melakukan perubahan mindset dan persiapan diantaranya persiapan pengetahuan, fisik, mental serta persiapan hati untuk mempersiapkan diri menjadi guru yang profesional. Menjadi inovasi dan mencari solusi agar lebih sempurna dalam penerapannya dan menjadi pengetahuan baru terkait faktor yang menghambat maupun pendukung tentang Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

1. Pola Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa diperoleh kesimpulan bahwa adapun pola pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain : 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
2. Adapun faktor pendukung dan penghambat Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, yakni faktor pendukung antara lain: 1) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, 2) Pembinaan Motivasi, 3) Pemberian Penghargaan.. Sedangkan faktor penghambat antara lain: 1) kurangnya dana Pendidikan, 2) Kurangnya Daya Inovasi dan Sarana Prasarana, 3) Ketidak Pedullian akan Pengembangan.

3. Upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa antara lain: 1) pembinaan disiplin, 2) Pemberian motivasi.

## **B. Implikasi Penelitian**

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan di atas, maka berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa implikasi dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah senantiasa mampu menerapkan pola pengembangan profesionalitas guru yakni dengan melakukan 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
2. Guru melakukan perubahan mindset dan persiapan diantaranya persiapan pengetahuan, fisik, mental serta persiapan hati untuk mempersiapkan diri menjadi guru yang professional.
3. Menjadi inovasi dan mencari solusi agar lebih sempurna dalam penerapannya dan menjadi pengetahuan baru terkait faktor yang menghambat maupun pendukung tentang Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
4. Sebagai saran terakhir kami sampaikan kepada semua pihak bahwa Pengembangan profesionalisme guru sangat penting karena gurulah yang memegang peranan utama dalam mendidik, gagalnya suatu pendidikan tidak lain dan tidak bukan karena kemampuan profesionalisme guru yang masih kurang. Sehingga sangat penting bahwa pihak sekolah dalam hal ini kepala

sekolah melakukan pengembangan keprofesionalan guru untuk tercapainya tujuan pendidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azisah, Siti. *Guru Dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter Implementasi Pada Tingkat Satuan Pendidikan* Cet ke I.2014.
- Alma, Buchari. *Guru Profesional Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar*,ALFABETA,CV. 2014 .
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Darmadi, Hamid. *Kemampuan Dasar Mengajar Landasan Dan Konsep Implementasi* ALFABETA,CV. 2010.
- Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Karya Toha Putra, 2010.
- Fajar, A. Malik dan Tansu. Nelson. *Jurnal Kajian Masalah Pendidikan*. UGM Yogyakarta, 2010.
- Faridah. selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 17 Februari 2019.

- Gunawan, Guntur. *Presepsi Guru Terhadap Supervisi Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya Di SMA Negeri Se-Pokja 3 Kabupaten Sleman. Skripsi UNY*, 2012.
- Husaini Usman dan Pramono Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian sosial* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Harsono dan Sofyan Arif. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Surakarta: FKIP-UMS, 2010.
- , *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta. 2011.
- J. Moleng, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Karweti, Engkar. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No 2, 2010.
- Karsa, selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 18 Februari 2019.
- Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tigkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Magala Syaiful , *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Marselus, R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks.2011.
- Muslich, Mansur. *Sertifikasi Guru, Menuju Profesionalisme pendidik* Cet. I: Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mustikawati, Dian,. *Upaya Sekolah Meningkatkan Kualitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Sleman. Skripsi UNY*. 2010.
- Noorjannah, Liles. *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional Di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Edukasi 2014.



- Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* Cet. III; Jakarta: Quantu Teaching, 2005.
- Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yohyakarta: Ar- Ruzz Media, 2008.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press. 2012.
- Odin, Supriadi. *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Tabularasa, 2009.
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Rahman, Getteng Abd, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika*. Penerbit Graha Guru, 2015.
- Rahmawati. R. selaku Wakil Kepala Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* Cet. I; Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Suparyadi, *manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015.
- Syaefudin, Udin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Tulus, Winarsunu. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press. 2002.
- Tompo., selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Umar, Sulaiman. *Profesionalisme Guru* Cet. I; Alauddin University Press, 2013.

Saondi Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Redika Aditama. 2010,

Suhandani, Deni. *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Dikabupaten Sumedang (Kajian Pada Kompetensi Pedagogic)*, Jurnal Edukasi, 2014.

Sugiyono, *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfa Beta, 2005.

Masri Singarimbun dan Efendi Sofyan, *Metode Penelitian Survey* Jakarta: LP3ES, 1995.

Uzer Usman. Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006.

-----, *Menjadi Guru Profesional* PT Remaja Rosdakarya, 2013.





## BAB V

### PENUTUP

#### ***C. Kesimpulan***

4. Pola Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa diperoleh kesimpulan bahwa adapun pola pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalisme guru antara lain : 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
5. Adapun faktor pendukung dan penghambat Pengembangan Guru Profesional Di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, yakni faktor pendukung antara lain: 1) Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan, 2) Pembinaan Motivasi, 3) Pemberian Penghargaan.. Sedangkan faktor penghambat antara lain: 1) kurangnya dana Pendidikan, 2) Kurangnya Daya Inovasi dan Sarana Prasarana, 3) Ketidak Pedullian akan Pengembangan.

6. Upaya mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional yang dilakukan di MTs Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa antara lain: 1) pembinaan disiplin, 2) Pemberian motivasi.

#### **D. Implikasi Penelitian**

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan di atas, maka berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa implikasi dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut :

5. Kepala Sekolah senantiasa mampu menerapkan pola pengembangan profesionalitas guru yakni dengan melakukan 1) Program Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru, 2) Program Penyetaraan dan Sertifikasi, 3) Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi, 4) Program Supervisi Pendidikan, 5) Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).
6. Guru melakukan perubahan mindset dan persiapan diantaranya persiapan pengetahuan, fisik, mental serta persiapan hati untuk mempersiapkan diri menjadi guru yang professional.
7. Menjadi inovasi dan mencari solusi agar lebih sempurna dalam penerapannya dan menjadi pengetahuan baru terkait faktor yang menghambat maupun pendukung tentang Pengembangan Guru Profesional Di Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.
8. Sebagai saran terakhir kami sampaikan kepada semua pihak bahwa Pengembangan profesionalisme guru sangat penting karena gurulah yang memegang peranan utama dalam mendidik, gagalnya suatu pendidikan tidak lain dan tidak bukan karena kemampuan profesionalisme guru yang masih kurang. Sehingga sangat penting bahwa pihak sekolah dalam hal ini kepala

sekolah melakukan pengembangan keprofesionalan guru untuk tercapainya tujuan pendidikan.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Azisah, Siti. *Guru Dan Pengembangan Kurikulum Berkarakter Implementasi Pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Cet ke I.2014.
- Alma, Buchari. *Guru Profesional Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar*,ALFABETA,CV. 2014 .
- Bafadal, Ibrahim. *Peningkatan Profesionalisme Guru SD*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Darmadi, Hamid. *Kemampuan Dasar Mengajar Landasan Dan Konsep Implementasi* ALFABETA,CV. 2010.
- Departemen Agama R.I., *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Karya Toha Putra, 2010.

- Fajar, A. Malik dan Tansu. Nelson. *Jurnal Kajian Masalah Pendidikan*. UGM Yogyakarta, 2010.
- Faridah. selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 17 Februari 2019.
- Gunawan, Guntur. *Presepsi Guru Terhadap Supervisi Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalnya Di SMA Negeri Se-Pokja 3 Kabupaten Sleman*. Skripsi UNY, 2012.
- Husaini Usman dan Pramono Setiadi Akbar, *Metodologi Penelitian sosial* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Harsono dan Sofyan Arif. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Surakarta: FKIP-UMS, 2010.
- , *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta. 2011.
- J. Moleng, Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.
- Karweti, Engkar. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No 2, 2010.
- Karsa, selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 18 Februari 2019.
- Kunandar, *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tigkat Satuan Pendidikan Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- Magala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* Bandung: Alfabeta, 2013.
- Marselus, R. Payong. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: Indeks. 2011.
- Muslich, Mansur. *Sertifikasi Guru, Menuju Profesionalisme pendidik* Cet. I: Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2012.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mustikawati, Dian,. *Upaya Sekolah Meningkatkan Kualitas Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kabupaten Sleman*. Skripsi UNY. 2010.

- Noorjannah, Liles. *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional Di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Edukasi 2014.
- Nurdin, Syafruddin. *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum* Cet. III; Jakarta: Quantu Teaching, 2005.
- Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Yohyakarta: Ar- Ruzz Media, 2008.
- Nurfuadi. *Profesionalisme Guru*. Purwokerto: STAIN Press. 2012.
- Odin, Supriadi. *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Tabularasa, 2009.
- Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung : PT Refika Aditama, 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Rahman, Getteng Abd, *Menuju Guru Profesional Dan Beretika*. Penerbit Graha Guru, 2015.
- Rahmawati. R. selaku Wakil Kepala Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 16 Februari 2019.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen* Cet. I; Jakarta: Sinar Grafika, 2005.
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2004.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Suparyadi, *manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015.
- Syaefudin, Udin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Tulus, Winarsunu. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press, 2002.

Tompo., selaku Guru Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa, wawancara, 19 Februari 2019.

Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

Umar, Sulaiman. *Profesionalisme Guru* Cet. I; Alauddin University Press, 2013.

Saondi Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Redika Aditama, 2010,

Suhandani, Deni. *Identifikasi Kompetensi Guru Sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik Dikabupaten Sumedang (Kajian Pada Kompetensi Pedagogic)*, Jurnal Edukasi, 2014.

Sugiyono, *Memahami Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfa Beta, 2005.

Masri Singarimbun dan Efendi Sofyan, *Metode Penelitian Survey* Jakarta: LP3ES, 1995.

Uzer Usman. Moh. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006.

-----., *Menjadi Guru Profesional* PT Remaja Rosdakarya, 2013.





The logo of Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar is a large, light green emblem. It features a central shield-like shape with a yellow star in the middle containing the year '1965'. The shield is flanked by two stylized, symmetrical shapes that resemble the minarets of a mosque. The word 'LAMPIRAN' is written in red, serif capital letters across the middle of the logo.

# L A M P I R A N

+ Instrumen Penelitian

+ Data Penelitian

+ Foto Penelitian

The logo of Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar is a large, light green emblem. It features a central shield-like shape with a yellow star in the middle containing the year '1965'. The shield is flanked by two stylized, symmetrical shapes that resemble open books or wings. Below the shield, the text 'UNIVERSITAS ISLAM NEGERI' is written in a small, light green font, followed by 'ALAUDDIN' in a larger, bold, light green font, and 'MAKASSAR' in a smaller, light green font at the bottom.

# **INSTRUMEN PENELITIAN**

## **INSTRUMEN WAWANCARA**

### **Wawancara 1**

Tgl, 15-02-2019

#### **Pedoman Wawancara**

#### **Pertanyaan untuk Kepala Sekolah (Muhammad Saad, S.Ag)**

1. Menurut Pandangan bapak/ibu, bagaimana gambaran umum tentang program meningkatkan kualifikasi pada sekolah ini ?

Jawaban: Secara umum kualifikasi disini sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan mapel, sesuai dengan kualifikasi pendidikan, tapi sebelumnya pernah terjadi istilah mismen tapi sudah ditanggulangi ketika mereka melaksanakan pendidikan, pendidikan kembali sesuai dengan bidangnya. Dulu pun pernah ada pendidikan selama 1 tahun untuk penyesuaian dengan bidang studinya dan itu pun tidak banyak, kebanyakan guru agama yang mengikuti untuk bisa mengajar ke pelajaran umum.

2. Bagaimana pengelompokan pendidik/ guru dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?

Jawab: Iya untuk kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 90% guru yang mengajar di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya secara Linier. Tetapi masih ada juga beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Adapun jika ada beberapa guru yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.

3. Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa ?

Jawaban: Sebagian besar bahkan untuk yang PNS gurunya sudah tersertifikasi, sedangkan yang masih honorer ada beberapa yang sudah tersertifikasi dan ada juga sebagian yang belum tersertifikasi. Dalam program ini kita mengikuti program pemerintah di beberapa tahun yang lalu ketika digulirkan

program serifikasi yang dimulai dari protofolio, kemudian ada yang dimulai dari PLPG itu semua diikuti berdasarkan aturan yang berlaku atau yang sudah digariskan oleh pemerintah.

4. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan pendidik/guru yang dapat mengganggu proses pembelajaran pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?

Jawaban: Setiap organisasi tentunya memiliki aturan yang dibuat, adapun aturan yang selalu dilanggar oleh guru adalah sering terlambat datang mengajar, materi yang diajarkan kadang tidak sesuai. Untuk masalah seperti ini saya sebagai kepala sekolah tentunya memanggil terlebih dahulu kemudian meminta untuk menjelaskan alasan kenapa terlambat, setelah itu memberikan nasehat atau apabila pelanggarannya selalu dilakukan berulang-ulang maka saya akan memberikan hukuman sesuai dengan aturan kesepakatan yang telah kita sepakati bersama.

5. Menurut Pandangan bapak/ibu, apa yang dimaksud dengan kinerja?

Jawaban: Kinerja adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, kedisiplinan tepat waktu, loyalitas terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk diselesaikan tepat waktu.

6. Tindakan apa yang bapak lakukan dalam melaksanakan program supervisi?

Jawaban: Supervisi yang sudah saya lakukan yaitu supervisi kunjungan kelas, jadi saya melihat bagaimana guru mengajar dikelas, sebagai tugas dari bagian kepala madrasah. Kemudian dilanjutkan dengan supervisi individu yaitu saya ajak guru untuk berbincang-bincang guna menindak lanjuti masalah yang terjadi,

memberikan motivasi untuk memecahkan masalah yang ada. Agar pembinaan dan bimbingan terhadap guru yang dilakukan adalah denganmaksud mengoptimalkan kemampuan kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran

7. Bagaimana cara bapak/ibu untuk meningkatkan kinerja pendidik/ guru?

Jawaban: Adapu cara meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan seperti workshop, dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki, selain itu yang terpenting adalah pemberian motivasi terhadap guru.

8. Bolehkah bapak/ibu menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada pendidik dan tenaga pependidikan di sekolah/madrasah ini untuk meningkatkan kinerjanya ?

Jawaban: Adapun pembinaan yang dilakukan terhadap guru dan tenaga pendidikan adalah pertama *pembinaan sendiri* dengan cara melakukan pertemuan setiap bulannya untuk melihat sejauh mana ketercapaian proses pembelajaran yang dilakukan, kemudian dalam pertemuan tersebut kita membarikan pelatihan-pelatihan kepada guru, *yang kedua kita mengikutkan bapak ibu guru untuk mengikuti acara Kanwil ( Depag ) kalau ada disini kita mengundang kesini, kita Inisiatif sendiri kita undang seluruh bapak ibu guru untuk mengikuti pembinaan kurikulum, pembinaan RPP dan sebagainya kita mengundang UIN kita mengundang Balai Diklat itu yang kita lakukan, kemudian kalau ada dari ee... Kanwil (Depag) itu juga ada kita mengikutkan. tidak semua guru itu ada undangan utnuk guru matematika, undangan untuk guru fiqih undangan untuk guru Al-qu'an hadist*

*diundang ke kanwil sana untuk didiklat itu dari sana, kalau dari kita ya itu kita menyelenggarakan sendiri*

9. Strategi apa yang bapak berikan untuk meningkatkan kinerja pada pendidik/guru di lembaga ini ?

Jawaban: Adapaun strategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan melakukan studi banding terhadap beberapa sekolah yang dianggap memiliki kualitas yang sangat bagus untuk dijadikan bahan evaluasi terkait hal-hal yang dianggap perlu untuk dibenahi, selain itu dapat menumbuhkan motivasi terhadap guru untuk bisa melakukan hal yang sama di sekolah tempat kami mengabdikan.

10. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?

Jawaban: Sebagaimana kita ketahui bahwa pendidik yakni guru disini harus mengajar sesuai dengan bidang keahliannya terkecuali dalam kondisi yang memang kekurangan guru saya kadang menggunakan guru yang memiliki sedikit kemampuan untuk mengajar di bidang lain untuk mengisi matapelajaran yang kosong akan tetapi guru tersebut harus dibekali dengan pengetahuan awal terhadap materi yang tidak sesuai dengan bidangnya tersebut untuk kiranya dapat diajarkan kepada siswa. Sedangkan untuk tenaga kependidikan khususnya staff administrasi tentunya yang saya ambil adalah yang memang sesuai dengan keahliannya dan bidang keilmuannya.

11. Menurut pandangan bapak apakah setiap pendidik/ guru ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan “saran, bahkan kritik”?

Jawaban: Saya sebagai kepala sekolah tidak ingin kalau guru-guru mengalami sebuah masalah apapun dalam proses pembelajaran atau hal-hal yang menyangkut rahah sekolah, saya sebagai kepala sekolah setiap ada masalah harus bertanggung jawab untuk mengetahui masalahnya, kemudian berusaha untuk memberikan solusi terhadap masalah tersebut, nah yang dibutuhkan disini adalah kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan memberikan solusi atas setiap masalah yang timbul dilingkungan sekolah. Saya selalu berusaha menyelesaikan tiap masalah dengan cara bersama-sama hal ini dilakukan agar guru merasa nyaman dan tidak merasa ditekan. Pemberian motivasi kepada guru-guru merupakan sesuatu hal yang sangat pentng,,,eeeeee,,,karena dengan begitu guru-guru akan merasa diperhatikan.

12. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada pendidik untuk meningkatkan kinerja pada lembaga pendidikan ini?

Jawaban: Adapun dukungan yang saya berikan dalam hal ini adalah dukungan moril, waktu dan keuangan. Artinya bahwa kita sebagai pemimpin disebuah lembaga harus memiliki tanggungjawab yang besar didalam meningkatkan dan menyelesaikan setiap masalah dalam lingkungan sekolah, Kita sebagai kepala sekolah berperan untuk memajukan sekolah, hal yang saya lakukan yakni meningkatkan kualitas SDM di lembaga saya dengan mengikutkan pendidik yakni guru dan tenaga pendidikan yakni

staff untuk mengikuti pelatihan dalam meningkatkan komtetensinya, kemudian membenahi sarana dan prasarana di lembaga saya,

13. Dapatkan bapak menjelaskan pola pengembangan yang bapak/ibu lakukan untuk mengembangkan profesionalisme pendidik/guru ?

Jawaban:Adapaun pola pengembangan yang bapak/ibu lakukan untuk mengembangkan profesionalisme pendidik/guru adalah salah satunya itu tadi mengikutkan guru-guru dalam kegiatan workshop dan pelatihan baik didalam maupun diluar kota, mendatangkan pelatih atau instruktur secara langsung disekolah untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

14. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh bapak/ibu dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru professional?

Jawaban: Adapun upaya yang dilakukan oleh bapak/ibu dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru professional adalah guru harus mampu memahami kondisi-kondisi yang memungkinkan dirinya berbuat salah, dan yang paling penting adalah mengendalikan diri serta menghindari dari kesalahan-kesalahan dalam pengembangan keprofesionalannya dalam mengajar, dan tentunya ketika kepala sekolah mengetahui hambatan yang dialami guru misalnya dalam penguasaan meteri, media dan pengelolaan kelas yang kurang baik maka kepala sekolah mendatangkan instruktur untuk memberikan pelatihan kepada semua guru. Hal ini dilakukan agar guru mampu profesioanl dalam mengajar.



15. Faktor penghambat apakah yang biasa dihadapi Bapak dalam mengembangkan keprofesionalan Guru, dan apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua pegawai di lembaga ini?

Jawaban: Faktor penghambatnya itu ya tentu yang pertama biaya karena bagaimana yang kita ketahui semua pembinaan semua pelatihan itu kita butuh pendanaan, namun dari berbagai pihak itu barang kali ada semacam sorotan yang sangat ketat dengan pembiayaan ini kalo memang kita dari pemerintah juga tidak penuh kurang cukup dari komite atau dari siswa kita sangat hati-hati sehingga faktor utama dalam keberhasilan madrasah ini itu adalah biaya yang pertama. Adapun dukungan yang saya berikan Alhamdulillah, sejauh ini semua dukungan yang saya berikan selama saya menjabat sebagai kepala sekolah mendapatkan apresiasi yang luarbiasa dari guru dan staff, hal ini terlihat dari semangat mereka dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang saya berikan, mereka jadi lebih semangat karena saya senantiasa memfasilitasi semua hal yang mendukung proses pembelajaran dan peningkatan sekolah, saya tidak pernah membatasi guru dalam berkegiatan selama itu positif untuk sekolah dan peserta didik. Guru juga sangat senang karena saya memberikan reward bagi guru yang kinerjanya bagus hal itu sebagai motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.



## **Wawancara 2**

**Pertanyaan untuk Guru Profesional (Sertifikasi) yakni:**

**Hj. Rahmawati, R S.Pd.I,**

**Tgl, 16-02-2019**

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?

Jawaban: Hasil kerja seseorang berdasarkan profesinya, bagaimana mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran, dan dalam menghadapi siswa dan sebagainya. Jadi kinerja itu seperti proses hasil dari proses pendidikan yang diberikan, bagaimana siswa dididik dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Jadi dilihat dari bagaimana pengaplikasiannya.

2. Bagaimana pengelompokan pendidik/ guru dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampuh?

Jawab: Iya untuk kualifikasi guru sudah berjalan dengan baik, 90% guru yang mengajar di MAN 2 Bandar Lampung ini sudah mengajar dengan ijazah minimal S1 nya secara Linier. Tetapi masih ada juga beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Adapun jika ada beberapa guru yang ingin meningkatkan kualifikasinya untuk study lanjut itu diperkenankan dari sekolah, study lanjut juga ada yang dari pemerintah dan ada juga yang dilakukan secara pribadi.

3. Bagaimana program sertifikasi guru yang ada di MTs. Muhammadiyah Julubori Kec. Pallangga Kab. Gowa ?

Jawaban: Sebagian besar bahkan untuk yang PNS gurunya sudah tersertifikasi, sedangkan yang masih honorer ada beberapa yang sudah tersertifikasi dan ada juga sebagian yang belum tersertifikasi. Dalam program ini kita mengikuti program pemerintah di beberapa tahun yang lalu ketika digulirkan program sertifikasi yang dimulai dari portofolio, kemudian ada yang dimulai dari PLPG itu semua diikuti berdasarkan aturan yang berlaku atau yang sudah digariskan oleh pemerintah

4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pelayanan sertifikasi bagi para pendidik/guru di madrasah ini? Apakah sudah terealisasi?

Jawaban: Sudah terealisasi, yakni Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru

profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikuti sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi, kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan

5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik/guru? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?

Jawaban: Ya,, sesuai dengan yang diharapkan, kepala sekolah senantiasa memberikan motivasi terhadap guru-guru dalam proses pembelajaran, beliau juga memfasilitasi guru-guru dalam meningkatkan kinerjanya.

6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Jawaban: Monitoring itu dilaksanakan, ada yang setiap hari terjadwal, ada persemeste. Jadi monitoring itu Kepala Sekolah secara langsung masuk didalam ruangan melihat jalannya proses pembelajaran.

7. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik/guru di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Jawaban: Memberikan bimbingan langsung maupun tidak langsung, kepala sekolah melakukan evaluasi kembali setelah itu hasilnya diberikan bimbingan.

8. Menurut bapak/ibu guru faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan profesionalisme di madrasah?

Jawaban: Sarana dan prasarana masih terbatas, menyediakan media masih kurang dan inilah yang menghambat guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan efektif. Karena media juga harus disesuaikan dengan karakteristik peserta didik.

9. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional?

Jawaban: Upaya kepala sekolah adalah dengan mengadakan pelatihan, bimbingan, workshop serta menghadirkan instruktur langsung dari Kementerian Agama.

10. Bagaimana menurut bapak mengenai program MGMP di Mts Muhammadiyah

Julubori? Jawaban: Program MGMP ini ialah suatu kegiatan yang sangat menunjang dalam meningkatkan mutu guru dan juga sekolah. Karena disini kita dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh berbagai macam sekolah. Karena selain pembinaan yang diberikan kepala madrasah, kepala madrasah pun seringkali mengikut sertakan guruguru dalam kegiatan MGMP. Kegiatan MGMP ini ada beberapa mata pelajaran sudah berjalan dengan baik dan itu sangat dibutuhkan untuk ajang pertemuan guru, silaturahmi, tukar-menukar informasi, tukar-menukar pengalaman mengajar, berbagi materi pelajaran serta berdiskusi



## **Wawancara 3**

**Pertanyaan untuk Guru Profesional (Sertifikasi) yakni:**

**Faridah, S.Pd.I,**

**Tgl, 17-02-2019**

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?

Jawaban: hasil kerja yang dicapai oleh seseorang

2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?

Jawaban: adapun gambaran kinerja yang dapat dilihat adalah guru-guru di sekolah kami sangat bertanggung jawab dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah. peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan

pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah berjalan dengan baik hal ini terlihat dari guru-guru yang tepat waktu dalam mengajar, senantiasa mendidik anak-anak, dan untuk tenaga pendidikan senantiasa menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?

Jawaban: Kalau ada permasalahan kita perlu pecahkan secara bersama, atau sarana musyawarah tentang guru dan kepek yang harus dilakukan untuk merebut berarti musyawarah.

4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pelayanan sertifikasi bagi para pendidik/guru di madrasah ini? Apakah sudah terealisasi?

Jawaban: Sudah terealisasi, yakni Program sertifikasi adalah program dari pemerintah yang diperuntukkan bagi guru sebagai bentuk pengakuan sebagai guru profesional. Pihak sekolah tidak pernah menghambat untuk guru mengikuti program sertifikasi. Dalam mengikuti sertifikasi banyak sekali syarat-syarat yang harus dipenuhi, dan dalam hal ini pihak sekolah telah membantu melengkapi persyaratan-persyaratan yang mesti dipenuhi dalam sertifikasi, seperti mengikuti sertakan guru dalam kegiatan ilmiah yang merupakan syarat mengikuti sertifikasi, kemudian sudah sampai pada whitinglist (daftar tunggu) ketika sudah sampai pada waktunya sekolah mengizinkan

5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik/guru? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?

Jawaban: Sebagai seorang guru saya sangat senang karena kepala sekolah sangat meotivasi kami, beliau senantiasa memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang kami hadapi, kepala sekolah selalu bermusyawarah ketika menghadapi setiap masalah dan itu semua sesuai dengan harapan kami bahwa seorang pemimpin harus mampu menjadi pemimpin yang

6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Jawaban: Disekolah kita ini Alhamdulillah setiap saat memberikan monitoring kepada guru kemudian hasilnya kita terima sesuai dengan harapan, jadi kepala sekolah itu tidak membedakan siapa orangnya dan siapa dia, kepala sekolah menyamaratakan semua orang.

7. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik/guru di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Jawaban: .Kepala sekolah sejauh ini aktif mengikutkan kami guru-guru maupun staff dalam kegiatan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi kami, selain itu kepala sekolah mendatangkan instruktur untuk lebih meningkatkan kompetensi kami.



8. Menurut bapak/ibu guru faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan profesionalisme di masdrasah?

Jawaban: Adapun pengahambat dalam pengembangan keprofesionalan guru adalah terkadang dipengaruhi oleh guru itu sendiri yakni guru yang monoton, kepribadian guru , lingkungan, keluarga ataupun karena faktor fasilitas.

9. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru professional?

Jawaban: Adapun upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan kepada guru terkait peningkatan kompetensi, kemudian kepala sekolah memberikan pengarahan terkait bagaimana memberikan contoh yang baik terhadap guru, melengkapi fasilitas yang tentunya dapat menunjang peningkatan kinerja guru.

## **Wawancara 4**

**Pertanyaan untuk Guru Profesional (Sertifikasi) yakni:**

**Kasra, S.Pd.I,**

Tgl, 18-02-2019

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?

Jawaban: hasil Kinerja adalah kerja yang nyata yang dilakukan selaku seorang guru yang profesional didalam melaksanakan tugas pokok kita sebagai guru, itu salah satu bagian dari kinerja.

2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?

Jawaban: Kalau pihak guru, kita sudah berupaya memaksimalkan sesuai dengan kompetensi kita, tugas-tugas pokok kita, membina, membimbing, dan menggerakkan siswa dan yang menjadi kendala siswa itu sendiri terkadang juga peranan orang tua, karena walaupun gurunya dikatakan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik kalau tidak ditunjang oleh siswa dan orang tua siswa saya kira tidak berjalan lancar dengan baik

3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?

Jawaban: Problem solving yang dilakukan oleh kepala sekolah tentunya melihat bagaimana menggerakkan guru-gurunya, bagaimana membimbing guru karena seorang kepala sekolah merupakan selaku bapak dan pembina di sekolah, harus betul-betul manage dengan betul atau memberikan motivasi, spirit dan semacamnya

4. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada pendidik/guru di madrasah ini? Apakah sudah terealisasi?

Jawaban:.. Apa yang disampaikan kepala sekolah merupakan hal yang baik untuk guru yang sudah sertifikasi, mereka sudah sampaikan, hanya dia mungkin membutuhkan tambahan atau sedikit acuan yang diberikan oleh pihak guru.

5. Bagaimana pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan kepala madrasah?

Jawaban: Pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala madrasah adalah dengan menggunakan teknik individual yakni dengan metode kunjungan kelas. Setelah menentukan teknik kepala madrasah melakukan perencanaan. Perencanaan ini terdiri dari : a) tahap persiapan yang dilakukan oleh guru ketika proses pembelajaran akan dimulai, b) tahap pengamatan selama kunjungan kelas, yakni mengamati proses pembelajaran berlangsung, c) tahap akhir kunjungan, kepala madrasah bersama guru mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi, d) kemudian melakukan tahap tindak lanjut.

Tahapan supervisi yang dilakukan kepala madrasah tersebut adalah untuk mempermudah dalam pelaksanaan supervisi. Dimana tindak lanjutnya nanti akan mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan keadaan yang ada. Masih terkait tentang supervisi, Supervisi kepala sekolah dilakukan secara terjadwal pada kurun waktu tertentu dan dilaksanakan oleh kepala madrasah dan kegiatan supervisi yang dilakukan tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah akan tetapi diberikan kewenangan terhadap guru yang senior yang sudah memiliki kompetensi yang baik untuk dapat membantu kegiatan supervisi kepala madrasah. Adapun supervisi yang dilakukan kepala madrasah MAN 2 Bandar Lampung juga dilakukan oleh pengawas sekolah. Dimana dalam hal ini dimadrasah kurang lebih setiap akhir semester pengawas sekolah melakukan tugasnya melihat dan mengamati kinerja tenaga pendidik

6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Jawaban: Sudah memberikan monitoring yang baik kepada guru atau pendidik sudah sesuai apa yang diharapkan bersama memonitoring guru yang ada.

7. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik/guru di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Jawaban: Kepala sekolah memberikan contoh yang baik, kemudian memberikan pengarahan, memberikan motivasi kepada guru sehingga kami juga termotivasi hal-hal apa yang dilakukan kepala sekolah mengenai kinerja.

8. Menurut bapak/ibu guru faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan profesionalisme di masdrasah?

Jawaban: Tentunya yang menjadi penghambat saya tidak bisa dan belum terlalu memahami teknologi internet, mklumi saja kadang saya masih masih menggunakan metode pengajaran, pendidikan lama dikarenakan pengetahuan yang terbatas, tapi secara keseluruhan semua guru di MAN 2 Tulungagung ini sudah profesional dengan mengembangkan metode pengajaran yang dapat di akses melalui internet di ruang guru juga ada internet ini fasilitas sekolah agar mempermudah para bapak ibu guru untuk mengembangkan kemampuan sendiri, mklum ada 1 atau 2 guru yang masih menggunakan metode pengajaran atau metode keilmuan yang lama.”

9. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru profesional?

Jawaban: Kepala sekolah berusaha keras untuk memberikan arahan dan pelatihan dan mengikutkan guru-guru dalam kegiatan MGMP misalnya dilakukan oleh kepala sekolah.



### **Wawancara 5**

**Pertanyaan untuk Guru Profesional (Sertifikasi) yakni**

**Tompo, S.Pd.I,**

Tgl, 20-02-2019

1. Apakah yang bapak/ibu ketahui tentang kinerja ?

Jawaban: Kinerja kegiatan-kegiatan yang aktif yang aktif dilaksanakan.

2. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini peran pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah/madrasah ini sudah terpenuhi?

Jawaban: Termasuk dalam pengaruh pendidikan pelaksanaan tugas

3. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang (problem solving), pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada lembaga pendidikan ini ?

Jawaban: Pemecahan kepala sekolah sudah terpenuhi, pelaksanaan secara baik

4. pendidik/guru di madrasah ini? Apakah sudah terealisasi?

Jawaban: Sudah terelaksanakan walaupun tidak terlalu maksimal, mungkin 75%.

5. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk pendidik/guru? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?

Jawaban:

6. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah/madrasah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Jawaban: Memonitiring pendidik sebagian sudah terlaksana, tetapi kepala sekolah memaksimalkan.

7. Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada pendidik/guru di lembaga tersebut ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

Jawaban: Perilaku kepala sekolah, senantiasa menyampaikan selalu diarahkan walaupun tidak terlaksana

8. Menurut bapak/ibu guru faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan profesionalisme di masdrasah?

Jawaban: Inovasi guru dan faktor sarana dan prasarana, *Yaa.... namanya juga manusia dan guru di MAN 2 ini kan banyak kurang lebih 17 guru yang ada disini kadang masih ada ee... 1 atau 2 dari mereka masih menggunakan metode pembelajaran yang lama, mahsudnya masih kurang inovasi pendidikan atau perkembangan zaman untuk mengembangkan metode pendidikan karena alasan tertentu dengan terlaksana dengan baik, dan Sarana dan prasarana yang masih perlu dibenahi sehingga proses pembelajaran berjalan lancar.*

9. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam pengembangan guru professional?

Jawaban: Kepala sekolah perlu berfikir, mengirim suatu pelatihan bagaimana guru jadi professional

10. Bagaimana menurut Bapak mengenai program MGMP yang pernah bapak ikuti?

Jawaban: MGMP adalah suatu program pengembangan yang sangat baik bagi guru dalam meningkatkan pengetahuan. Berbagai macam permasalahan dalam pembelajaran dapat diselesaikan dalam program ini. Pelaksanaan MGMP dilakukan dengan metode yang berfariasi, sesuai dengan materi yang ada. Diberbagai sekolah guru memiliki permasalahan yang berbeda, namun yang sering terjadi ialah mengembangkan pembelajaran



## **PEDOMAN OBSERVASI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

### 1. Identitas Observasi

- a. Lembaga yang diamati : MTs Muhammadiyah Julubori
- b. Hari, Tanggal : Sabtu, **16-02-2019**
- c. Waktu : 07.30

### 2. Aspek yang diamati

- a. Sarana dan Prasarana lembaga pendukung pengembangan SDM
- b. Pelaksanaan penilaian kinerja/performance
- c. Perangkat pengerjaan administrasi penilaian

### 3. Lembar Observasi



- a. Sarana dan prasarana pendukung Pengembangan SDM. (format observasi diisi dengan membubuhkan tanda ceklis dan catatan yang perlu).

No	Sarana	Ada	Tidak Ada
1	Kantor <i>Mts. Muhammadiyah Julubori Kabupaten</i>	✓	
2	Struktur Organisasi	✓	
3	Tujuan, Visi Misi	✓	
4	Kondisi Pendidik/Guru	✓	
5	Kondisi Peserta didik	✓	
6	Sarana Prasarana	✓	
7	Kondisi Kurikulum	✓	

- b. Pelaksanaan penilaian praktik mengajar guru terkait profesionalisme guru (format observasi diisi dengan membubuhkan tanda ceklis dan catatan yang perlu).

No	Aspek Yang diamati	Observasi	
		Ya	Tidak
1	Guru menggunakan media yang membuat siswa aktif dalam pembelajaran	✓	
2	Guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar	✓	
3	Guru menyusun skenario pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik	✓	
4	Guru menyusun skenario pembelajaran sesuai dengan materi pembelajaran	✓	
5	Guru menyampaikan kompetensi yang akan dicapai kepada siswa	✓	
6	Guru melakukan apersepsi yang	✓	

.	sesuai dengan materi Pembelajaran		
7.	Guru mengaitkan materi pembelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan	✓	
8.	Guru mengaitkan materi dengan realitas kehidupan	✓	
9.	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai	✓	
10.	Guru melaksanakan pembelajaran kontekstual	✓	
11.	Guru menyelenggarakan proses pembelajaran yang berorientasi pada kegiatan siswa	✓	
12.	Guru menggunakan media pembelajaran secara efektif	✓	
13.	Guru menggunakan media pembelajaran secara efisien	✓	
14.	Guru mengutamakan keterlibatan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran	✓	
15.	Guru menggunakan bahasa lisan dan	✓	

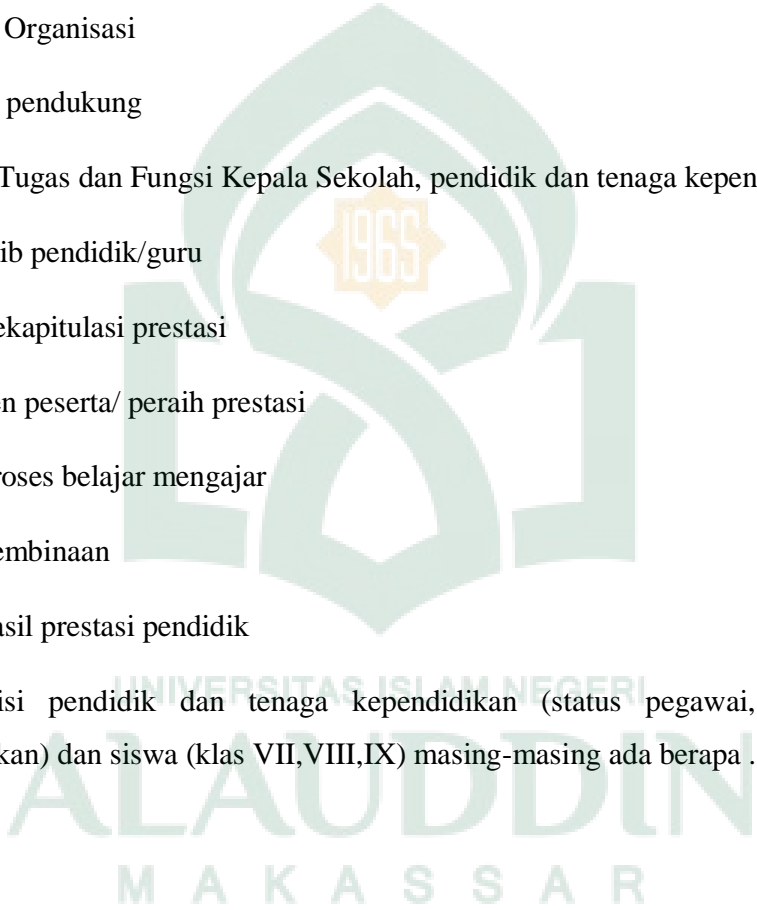
5.		tulis yang benar dan lancer		
6.	1	Guru memantau kemajuan belajar siswa	✓	
7.	1	Guru melaksanakan evaluasi akhir sesuai dengan kompetensi siswa	✓	
8.	1	Guru menyusun rangkuman pembelajaran dengan melibatkan siswa	✓	
9.	1	Guru memberikan tugas pengayaan tindak lanjut	✓	



## Pedoman Dokumentasi

### 1. Profil sekolah

#### a. Visi

- 
- b. Misi
  - c. Tujuan
  - d. Organisasi
2. Denah lokasi/ruang
  3. Foto Lingkungan sekolah
  4. Struktur Organisasi
  5. Fasilitas pendukung
  6. Jabatan Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.
  7. Tata tertib pendidik/guru
  8. Daftar rekapitulasi prestasi
  9. Dokumen peserta/ peraih prestasi
  10. Foto proses belajar mengajar
  11. Foto pembinaan
  12. Foto hasil prestasi pendidik
  13. Kondisi pendidik dan tenaga kependidikan (status pegawai, jenis kelamin, pendidikan) dan siswa (klas VII,VIII,IX) masing-masing ada berapa .

## FOTO PENELITIAN



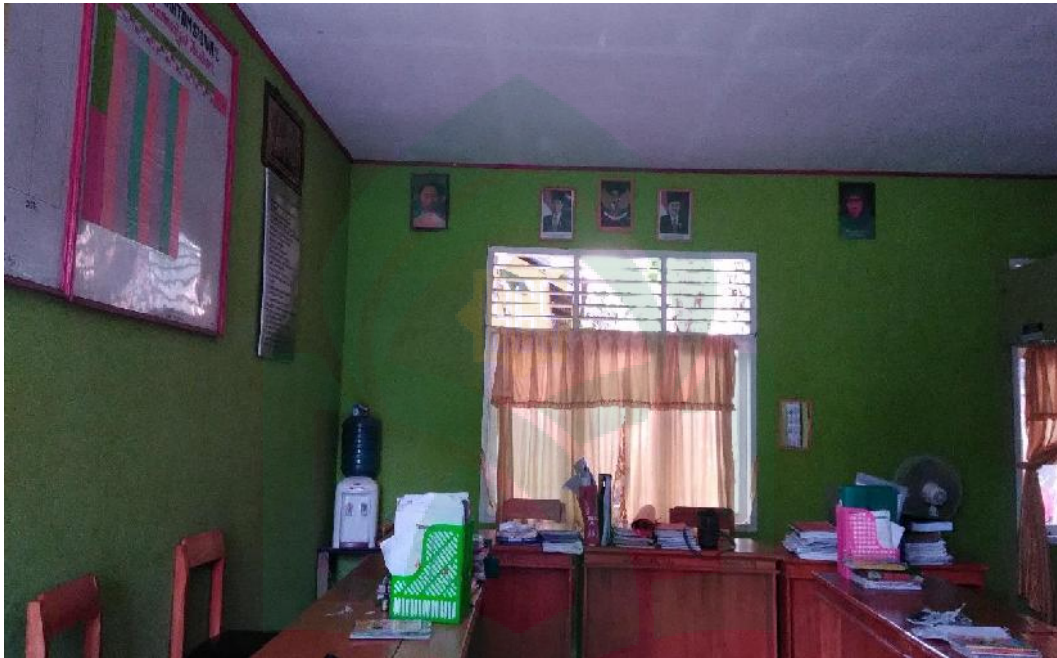
BAGIAN DEPAN  
MTS MUHAMMADIYAH JULUBORI KECAMATAN PALLANGGA  
KABUPATEN GOWA





GAMBAR BANGUNAN DI MTS MUHAMMADIYAH JULUBORI KECAMATAN  
PALLANGGA KABUPATEN GOWA

GAMBAR RUANG GURU MTS MUHAMMADIYAH JULUBORI  
KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA



Sebelum memulai kegiatan penelitian, terlebih melakukan observasi Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa terkait sarana prasarana yang ada di sekolah tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R





**TATA TERTIB DI MTS MUHAMMADIYAH JULUBORI KECAMATAN  
PALLANGGA KABUPATEN GOWA**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
MAKASSAR

KEGIATAN PROSES PEMBELAJARAN DI MTS MUHAMMADIYAH  
JULUBORI KECAMATAN PALLANGGA KABUPATEN GOWA



Selain di dalam kelas guru-guru di MTS Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa menggunakan ruangan terbuka untuk mengajar agar peserta didik lebih bersemangat dalam belajar dan lebih aktif dalam proses pembelajaran.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



Guru membagi beberapa peserta didik menjadi beberapa kelompok agar peserta didik mampu berinteraksi dengan peserta didik lainnya, sehingga proses pembelajaran lebih menarik.





Guru-guru yang mengajar di dalam kelas senantiasa memperhatikan ketertiban peserta didik dalam mengerjakan tugas, guru-guru mengawasi secara langsung ketika memberikan tugas kepada peserta didik.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## SUASANA PROSES PEMBELAJARAN DI KELAS



Peserta didik mengerjakan tugas-tugas dari guru dengan baik, kelas senantiasa tenang dan guru-guru tidak meninggalkan kelas sampai jam mengajar mereka selesai.

**DOKUMENTASI WAWANCARA PENELITIAN TERHADAP GURU-GURU  
DI MTS MUHAMMADIYAH JULUBORI KECAMATAN PALLANGGA  
KABUPATEN GOWA**



Wawancara dengan Kepala Sekolah Mts Muhammadiyah Julubori Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa yakni Muhammad Saad, A.Ag terkait pola yang digunakan oleh pengembangan profesionalisme guru-guru, factor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat pengembangan profesionalisme guru-guru dan upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan tersebut, sehingga menciptakan guru-guru yang profesionalisme dalam bidangnya.





Peneliti melakukan wawancara terhadap guru-guru sertifikasi terkait pola yang digunakan dalam pengembangan profesionalismenya



M A K A S S A R



Peneliti melakukan wawancara mendalam terhadap guru-guru profesional yang telah tersertifikasi untuk mengetahui pola pengembangan profesionalismenya, factor yang menjadi penghambat dan pendukung pengembangan profesionalisme guru dan upaya guru-guru dalam mengatasi hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan profesionalismenya.



## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama lengkap **St. Azizah Humaerah**, lahir di Limbung Kabupaten Gowa pada tanggal 16 September 1996 merupakan anak pertama dari empat bersaudara, lahir dari pasangan suami istri Bapak **Amrullah** dan Ibu **Hj. Aminah S.Ag.** Penulis sekarang bertempat tinggal di BTN Bumi Lestari Blok A No. 14, Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa.

Memulai jenjang pendidikan SDN Limbung Putri Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 1 Bajeng Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa Lulus pada tahun 2011, kemudian lanjut ke jenjang SMA Muhammadiyah Limbung Kecamatan Bajeng, Kabupaten Gowa lulus pada tahun 2014.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di tingkat Universitas tepatnya di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar pada Jurusan Kependidikan Islam prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studinya S1 (Strata Satu) .